



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

*TÉMA: "GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES
EN LA ADMINISTRACIÓN DEL COLEGIO
SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS
DURANTE EL AÑO 2010 - 2011"*

Tesis de Grado previa a la obtención del Título de
Magíster en Gerencia y Liderazgo Educativo.

ESTUDIANTE:

SONIA PATRICIA NOBOA PÉREZ

DIRECTOR

DR.

ARTURO ALMEIDA

CENTRO UNIVERSITARIO TULCÁN

2011

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Sonia Patricia Noboa Pérez, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

Loja, 14 de Marzo del 2011

AUTORÍA

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de investigación, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

f.....

Nombre: Sonia Noboa Pérez

CI. 0401329800

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación sobre la “Gestión, Liderazgo y Valores en la Administración del Colegio Sagrado Corazón de Jesús durante el año 2010 – 2011”, se lo dedico de manera muy especial a Dios que ha estado conmigo desde el comienzo de mis estudios, ayudándome a superar las diversas dificultades que se han presentado a lo largo de este trayecto.

En mi mente también están presentes mis padres; que con sus consejos, su amor y dedicación han buscado mi superación, con la intención de hacer de mí una excelente profesional, para que sea útil a la sociedad.

AGRADECIMIENTO

Con la vibrante emoción de un espíritu que se despide al término de esta etapa de mi vida, quiero expresar mi sentimiento de gratitud y profundo reconocimiento a todas las personas que han contribuido para llegar al cumplimiento de las metas y objetivos trazados en este arduo camino.

Va mi agradecimiento profundo para el Director de Tesis el Señor Dr. Arturo Almeida; Personal Docente y Administrativo de mi querida Universidad Técnica Particular de Loja, de todo corazón le auguro éxitos y deseo que sigan formando profesionales orientados en el sendero de la sabiduría.

ÍNDICE DE CONTENIDOS	8 PÁGINAS
PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
ACTA DE SESIÓN.....	iii
AUTORÍA.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
CERTIFICADO INSTITUCIONAL.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
1.- RESUMEN.....	1
2.- INTRODUCCIÓN.....	2
3.-METODOLOGÍA.....	5
3.1.- PARTICIPANTES.....	5
3.2.- MATERIALES E INSTRUMENTOS.....	7
3.3.- MÉTODO Y PROCEDIMIENTO.....	7
4.- MARCO TEÓRICO.....	9
4.1.- LA GESTIÓN: CONCEPTOS.....	9
4.2.- LIDERAZGO EDUCACIONAL: CONCEPTOS.....	12
4.3.- DIFERENCIA ENTRE DIRECTIVO Y LÍDER.....	15
4.4.- DIFERENCIA ENTRE DIRIGENTE Y LÍDER.....	18
4.5.- REQUISITOS, CUALIDADES Y HABILIDADES DEL LÍDER EDUCATIVO.....	19
4.6.- LOS VALORES Y LA EDUCACIÓN.....	24
5.- DIAGNÓSTICO.....	28
5.1.- LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA EN DÓNDE SE EVIDENCIA LA GESTIÓN EN EL LIDERAZGO Y VALORES DEL COLEGIO SAGRADO DE JESÚS.....	28
5.1.1.- MANUAL DE ORGANIZACIÓN.....	28
5.1.1.1.- FUNDAMENTO LEGAL.....	28
5.1.1.2.- FUNDAMENTO SOCIOLOGICO.....	30
5.1.1.3.- FUNDAMENTO PSICOLÓGICO.....	30
5.1.1.4.- FUNDAMENTO FILOSÓFICO.....	31
5.1.1.5.- FUNDAMENTO PEDAGÓGICO.....	32
5.1.1.6.- FUNDAMENTO EPISTEMOLÓGICO.....	33
5.1.1.7.- FUNDAMENTO CURRICULAR.....	33
5.1.1.8.- FUNDAMENTO AXIOLÓGICO.....	35
5.1.2.- CÓDIGO DE ÉTICA.....	41
5.1.3.- PLAN OPERATIVO ANUAL (POA).....	57
5.1.4.- PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI).....	58
5.1.5.- REGLAMENTO INTERNO.....	59
5.2.- LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA.....	72
5.2.1.- MISIÓN Y VISIÓN.....	72
5.2.2.- EL ORGANIGRAMA.....	73
5.2.3.- FUNCIONES POR ÁREAS Y DEPARTAMENTOS.....	74
5.3.- EL CLIMA ESCOLAR Y CONVIVENCIA CON LOS VALORES.....	75
5.3.1.- DIMENSIÓN PEDAGÓGICA CURRICULAR Y VALORES.....	76
5.3.2.- DIMENSIÓN ORGANIZATIVA OPERACIONAL Y VALORES.....	76
5.3.3.- DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA Y VALORES.....	76
5.3.4.- DIMENSIÓN COMUNITARIA Y VALORES.....	77
5.4.- ANÁLISIS FODA.....	77
5.4.1.- FORTALEZAS Y DEBILIDADES.....	78
5.4.2.- OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.....	79
5.4.3.- MATRIZ FODA.....	80
5.5.- RESULTADOS.....	81
5.5.1.- DE LOS DIRECTIVOS.....	82
5.5.2.- DE LOS PROFESORES.....	90
5.5.3.- DE LOS ESTUDIANTES.....	93
5.5.4.- DE LOS PADRES DE FAMILIA.....	95
5.5.5.- DE LA ENTREVISTA A LOS DIRECTIVOS.....	97
5.5.6.- MATRIZ DE PROBLEMÁTICAS.....	99
5.6.- DISCUSIÓN.....	100
6.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES.....	105
7.- PROPUESTA DE MEJORA.....	107
8.- BIBLIOGRAFÍA.....	113
9.- ANEXOS.....	114

1. RESUMEN

En la presente investigación abordaré el tema de: **“Gestión, Liderazgo y Valores en la Administración del Colegio Sagrado Corazón de Jesús durante el año 2010 – 2011”**, para el desarrollo de esta tesis se pidió la colaboración de las Autoridades: Rectora, Vicerrectora del Establecimiento, a los tres miembros del Honorable Consejo Directivo, a un profesor Jefe de Área; también a 20 profesores del establecimiento, a 20 alumnos de Décimo año de educación básica y a 15 padres de familia. La recolección de la información se la realizó mediante una investigación de campo que se basó en una encuesta a todos los participantes, una entrevista a las autoridades, la recopilación de documentos que acrediten el funcionamiento del establecimiento y una observación al Colegio para saber el estado en el que se encuentran sus instalaciones.

Para llegar a la verificación de los supuestos se realizó el análisis de los resultados obtenidos de las encuestas y de las fichas de observación, las mismas que me permitió operativizar la información, de lo cual se deduce que existe un buen manejo por parte de las autoridades, ya que pude constatar que cuentan con todos los documentos que acreditan el trabajo de las autoridades, de las áreas de trabajo y de cada uno de los maestros; pues cuentan con todas las planificaciones y las instalaciones se encuentran en total orden y aseo, lo cual garantiza que las estudiantes puedan desarrollarse en un ambiente propicio.

Cabe recalcar la constante preocupación de las autoridades para con sus maestros, ya que siempre los están capacitando y esto favorece al engrandecimiento institucional.

Los maestros se sienten motivados por las autoridades a colaborar en todo lo que requiere el Colegio, pues manifiestan que la congregación de las Hermanas Bethlemitas siempre les ayuda a solucionar cualquier inconveniente que se les atravesase, lo cual hace que se cree un ambiente de trabajo muy saludable dentro de la institución.

2. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la vida institucional Bethlemita, se ha podido observar una organización bastante estricta en cuanto a planificaciones y control por parte de las autoridades, puesto que siempre han contado con la supervisión de la Dirección Provincial de Educación del Carchi y a decir de la rectora de la institución, a la comunidad le gusta cumplir con todas las disposiciones legales, para que el Colegio no deje de tener el prestigio que posee.

A demás pude observar que lo que les favorece para tener un buen control de la institución es que ellas como ley dentro de su comunidad, siempre han hecho lo que recién el gobierno implantó en otros colegios, que es “cambiar de autoridades cada cuatro años”, lo cual ha favorecido para que todas las rectoras y vicerrectoras dejen a quien las va a sustituir el establecimiento al día; aparte de esto la Hermana General y Provincial está en constante comunicación para saber cómo se están desenvolviendo en sus funciones las autoridades.

Cabe recalcar que para la comunidad es muy importante la comunicación con los docentes del establecimiento, ya que por su calidad de Colegio Fiscomisional, la mayoría de los maestros son empleados de gobierno y esto hace que si no se trata algunas situaciones con tino, ellos se rehúsen a colaborar.

En el marco de actualizaciones académicas las autoridades hacen hincapié en lo importante que es capacitar a sus maestros para que contribuyan de manera efectiva en el desarrollo estudiantil, pues se considera que los profesores somos el puntal del desarrollo de las destrezas y competencias de los estudiantes; a esto se suma el cambio vertiginoso de la tecnología, que obviamente nos obliga a los docentes a aprender a utilizar todos los adelantos tecnológicos que se nos ponen en el camino, para poder desarrollar una educación innovadora.

Luego de haber dialogado con las autoridades del Colegio Sagrado Corazón de Jesús y Dirección Provincial de Educación, he podido constatar que no se han realizado investigaciones sobre la gerencia y liderazgo, y al averiguar el por qué de este hecho, prácticamente han coincidido en que siempre por tradición se tiene como pensamiento que el jefe es jefe; y, que no se debe refutar sus actuaciones aunque estas no sean las adecuadas; pero también recalcaron lo interesante del

tema y me pidieron que les facilite mi trabajo de investigación cuando esté terminado.

La presente investigación es muy importante para el centro educativo, ya que se desea saber si lo actuado hasta el momento por las autoridades, tiene a los maestros, estudiantes y padres de familia conformes; a demás se pretende ayudar al mejoramiento académico y dirección del establecimiento, para que se pueda pulir cualquier anomalía que se esté suscitando.

Así como se pretende orientar a las autoridades en su desempeño, también se quiere saber qué es lo que necesitan los docentes, los padres de familia y estudiantes, con respecto a las autoridades; y como se sienten los padres de familia y estudiantes con sus maestros, para saber que sugerencias se pueden dar para la buena convivencia dentro del Colegio, y de esta manera superara cualquier problema que se esté dando.

Con un verdadero liderazgo institucional, los principales beneficiarios vamos a ser todos quienes formamos parte de la sociedad, porque los estudiantes son los encargados de continuar su labor como ciudadanos, en ellos está el futuro de la patria, en todos sus aspectos (económicos, culturales, sociales, etc.).

Lo que favoreció mi Investigación de Campo fue la apertura de los directivos institucionales, que no tuvieron inconvenientes en aceptarme para el desarrollo de este proceso.

Los recursos que hicieron posible el desarrollo del trabajo investigativo fue: la guía de Proyecto de Gado I y II, pues me facilitó la investigación y me abrió las puertas para saber cómo debía elaborar ordenadamente mi proyecto. La bibliografía complementaria que fue muy útil porque de aquí obtuve información que suplió los vacíos que tenía sobre algunos conceptos.

Dada la ubicación geográfica no tuve inconveniente para consultar en el internet y logré el acceso directo al Centro Educativo Investigado. Tuve un poco de barreras el momento de la realización de la encuesta, pues algunos maestros al saber el tema tenían un poco de temor de llenar los cuestionarios, pero cuando les manifesté que era anónima accedieron.

Para operativizar mi investigación me he propuesto los siguientes objetivos:

En primer lugar, investigar los referentes teóricos sobre: gestión educativa, liderazgo educativo, y gestión de la calidad en valores, en el Colegio Sagrado Corazón de Jesús, esto para tener claro los principales conceptos y de esta manera realizar una redacción clara y concisa sobre el tema en cuestión.

El segundo objetivo que me tracé fue determinar la gestión que llevan a cabo las autoridades dentro del centro educativo, éste me ayudará a saber si los maestros, alumnos y padres de familia se sienten conformes con las labores que están desempeñando la rectora y vicerrectora del colegio.

En tercer lugar Establecer qué tipo de liderazgo tienen el Rector y Vicerrector en el desempeño de sus funciones, con este objetivo podré determinar si los docentes, docentes y padres de familia se sienten motivados a colaborar con las autoridades, pues, si son unos verdaderos líderes, sus seguidores no dudaran en escucharles.

Como cuarto objetivo, me parece importante determinar los roles y liderazgo de los directivos y jefes departamentales en la ejecución de los planes estratégicos y operativos de la institución educativa, para saber si las autoridades cumplen con todos los requisitos que impone la ley y con los reglamentos en donde establezcan claramente las funciones, derechos y deberes de cada persona que forma parte de la institución.

Por último, como quinto objetivo, me he propuesto examinar los documentos sobre los que se fundamenta el desempeño del Establecimiento, para corroborar, que ciertamente la comunidad se ha preocupado por tener al día la documentación legal del funcionamiento del Colegio, con lo cual se podrá fundamentar de manera más exacta la gestión realizada por las autoridades.

En lo posterior es importante realizar una nueva investigación similar a esta, con la finalidad de poder saber si se ha comenzado a actuar de otra manera para el beneficio de los educando.

Este trabajo realizado tiene como objeto que sirva para que las autoridades del colegio investigado y de otros establecimientos la revisen; y así puedan subsanar cualquier error que estén cometiendo, es por esto que mi mayor deseo es que este trabajo sea leído y no quede en letra muerta.

3. METODOLOGÍA

3.1.- Participantes

TABLA Nº 1

CLASIFICACIÓN DE LOS DIRECTIVOS Y PROFESORES POR EDAD Y SEXO				
EDAD	HOMBRES		MUJERES	
	F	%	f	%
20-30	2	15.4	3	23
30-40	9	69.2	7	54
40-50	0	0	3	23
60-70	2	15.4	0	0
TOTAL	13	100	13	100
TOTAL DIRECTIVO Y PROFESORES ENCUESTADOS			26	

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Sonia Noboa.

Encuesté a seis directivos, entre la Rectora, Vicerrectora, tres miembros del Honorable Consejo Directivo y un Jefe de Área. También conté con la colaboración de veinte docentes, los cuales gustosamente me ayudaron contestando las preguntas de la encuesta.

Obtuve la ayuda de trece hombres y trece mujeres; el 15.4% de los hombres se encuentran fluctuando entre los 20 y 30 años; el 69.2% tiene una edad entre los 30 y 40 años; y, el 15.4% tiene entre 60 y 70 años. En el caso de las mujeres el 23% tiene una edad entre los 20 y 30 años; el 54% están entre los 30 y 40 años; y el 23% entre los 40 y 50 años de edad.

TABLA Nº 2

CLASIFICACIÓN DE LOS DIRECTIVOS Y PROFESORES POR TÍTULO PROFESIONAL		
Título	f	%
a.- Humanidades Modernas.	0	0
b.- Bachiller en Ciencias de la Educación.	0	0
c.- Profesor de Educación Primaria.	0	0
d.- Profesor de Segunda Enseñanza.	5	19.2
e.- Licenciado en Ciencias de la Educación.	15	57.7
f.- Doctor en Ciencias de la Educación.	2	7.7
g.- Egresado en Ciencias de la Educación.	0	0
h.- Maestría.	4	15.3
i.- Tecnología.	0	0
j.- Otro.	0	0
k.- No Contesta.	0	0
TOTAL	26	100

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Lic. Sonia Noboa.

Otro hallazgo importante es que el 57.7% de los docentes tienen título de Licenciados en Ciencias de la Educación; 19.2% son Profesores de Segunda Enseñanza; 15.3% tiene alguna Maestría; y, el 7.7% son Doctores en Ciencias de la Educación; de acuerdo a este análisis he determinado que la mayoría de los docentes si saben de lo que estamos hablando ya que saben de educación, de pedagogía, didáctica y liderazgo.

TABLA Nº 3

CLASIFICACIÓN DE LAS ESTUDIANTES POR EDAD Y SEXO				
1º AÑO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA				
EDAD	HOMBRES		MUJERES	
	f	%	f	%
13	0	0	3	15
14	0	0	15	75
15	0	0	2	10
TOTAL	0	0	20	100

Fuente: Encuesta.
Elaboración: Lic. Sonia Noboa.

Los estudiantes que se encuestaron pertenecen al décimo año de educación general básica, se tomo esta muestra considerando que ya han estado en el colegio durante tres años y que pueden opinar acerca del liderazgo y la gestión, no solo de las autoridades sino también de los docentes; las estudiantes se encuentran entre los trece y quince años; así, el 75% tienen 14 años, el 15% 13 años; y, el 10% 15 años de edad.

3.2.- Materiales e Instrumentos de Investigación

Para el desarrollo de este proyecto he utilizado los siguientes materiales:

- Una Encuesta Estructurada de Tipo Objetiva, que la he aplicado a los directivos, profesores, estudiantes y padres de familia de Educación General Básica, para obtener la información requerida en la elaboración de las tablas estadísticas.
- La Observación Directa que la realicé mediante el uso de un formato de observación al Colegio, sus instrumentos curriculares y sus instalaciones, para determinar la calidad, nitidez y organización del establecimiento.
- Con la entrevista aplicada a las autoridades, pude constatar cómo es que organizan los grupos de trabajo para el buen funcionamiento del establecimiento.

Como otros instrumentos de apoyo utilicé:

- La Cámara Fotográfica, para demostrar el trabajo de investigación que he realizado.
- La Computadora en donde desarrollé el informe de investigación.
- Libreta de Apuntes, donde anoté todos los puntos sobre los cuales tenía dudas para consultar al Director de Tesis.

3.3.- Método y Procedimiento

El tipo de investigación utilizado en el desarrollo de ésta tesis es:

- Descriptiva, ya que comencé por el análisis general del método y el alcance del trabajo de campo, después detallé los antecedentes que lo respaldan. Lo mismo que me permitió hacer un análisis cuantitativo de la investigación.

- Analítico, me apoyé en la concepción de que para comprender un fenómeno es necesario conocerlo en las partes que lo constituyen, es decir, separé las partes del todo sin tener que destruirlo para conocerlo mejor.
- Sintético, uní los elementos para formar un todo, los fenómenos no fueron estudiados a partir de cómo se presentaron, sino a partir de sus elementos constitutivos, en forma secuencias hasta llegar a un todo.
- Estadístico, que fue la herramienta que me permitió organizar las tablas estadísticas de la información obtenida de las encuestas y de la ficha de observación del colegio.

El procedimiento que utilicé fue el siguiente:

Escogí el Colegio Fiscomisional “Sagrado Corazón de Jesús”.

Procedí a un entrevista con la Rectora del Establecimiento, para solicitar la colaboración del Colegio, en una Investigación de Campo, auspiciada por la UTPL, para ser aplicada por mí a las autoridades, profesores, padres de familia y estudiantes de Educación Básica con el tema: **“Gestión, Liderazgo y Valores en la Administración del Colegio Sagrado Corazón de Jesús durante el año 2010 – 2011”**.

Luego seleccioné al azar a 20 profesores, y un Jefe de Área, éstas encuestas las efectué el día Lunes 14 de Junio del 2010, en la cual se contó con la colaboración espontánea de los docentes y directivos del establecimiento; el Martes 15 de Junio del mismo año se encuetó a las estudiantes y padres de familia; se explicó el motivo de la encuesta a desarrollarse y se procedió a entregar los cuestionarios para sean llenados en forma individual, previa explicación de las partes principales de la encuesta, el tiempo que se tardaron en contestar el cuestionario fue de veinte a treinta minutos.

Después de la realización de las encuestas se analizó cuantitativa y cualitativamente las respuestas dadas por los encuestados, para enseguida tabular y elaborar las respectivas tablas y gráficos estadísticos.

Se desarrolló también una observación directa del Colegio en su parte física y de su documentación, para esta observación se utilizó una guía y una codificación necesaria para poder analizar los datos y así obtener los resultados planteados en la investigación.

4. MARCO TEÓRICO

4.1.- La Gestión

Concepto: Para poder fundamentar la presente investigación es preciso identificar y precisar el concepto de Gestión, y para realizar este trabajo realicé una investigación documental, destacando lo expresado por Aguerro Inés (1990) que en su obra *Planteamiento Educativo como Instrumento de Cambio*, en donde manifiesta que: El concepto de gestión, tal como se lo utiliza actualmente, proviene del mundo de la empresa y atañe a la gerencia. La gestión se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas.

Se atañe o se vincula la gerencia con el mundo empresarial, porque se concibe a una institución educativa como a una gran empresa que debe ser administrada en forma adecuada, de tal modo que sus engranajes funcionen armoniosamente para el desarrollo institucional; por su parte la gestión nos indica como debe ser la persona encargada y comprometida en la administración educativa, de tal manera que ésta refleje en su accionar los principios y valores adecuados para la ejecución de acciones que deben realizarse al interior del plantel, todo lo que se hace debe tener inmiscuido valores y principios que garanticen la transparencia de las decisiones tomadas; a su vez todos los protagonistas de la educación están en la obligación de actuar con eficiencia y eficacia, para el engrandecimiento, no solo de la Patria sino no también de la institución.

Por lo que en otra palabra puedo manifestar que la gestión educativa involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular. Generalmente, las medidas incluidas en la gestión educativa se articulan con otras políticas públicas implementadas por el gobierno o autoridad política, como parte de un proyecto político mayor.

Las medidas relativas a la gestión escolar corresponden al ámbito institucional e involucran objetivos y acciones o directivas consecuentes con dichos objetivos, que apuntan a lograr una influencia directa sobre una institución particular de cualquier

tipo. Se trata, en suma, de un nivel de gestión que abarca la institución escolar singular y su comunidad educativa de referencia.

Con todo se entiende que la gestión educativa es más amplia que la gestión escolar, pues la primera abarca todo lo referente al País y su división política, mientras que la segunda es más precisa por lo que hace referencia a las instituciones de un solo lugar.

Es necesario preguntarse quién es el encargado de liderar la gestión educativa y escolar; es muy importante comprender el rol que ejercen los directivos en la gestión de una institución.

El rol directivo implica la gestión de los procesos formales de la institución, aquellos formulados y planificados, pero a su vez acciones sobre situaciones no planificadas como son las relacionadas con las actitudes de los actores institucionales.

En este plano se debe tener en cuenta que el rol que juega el directivo es imprescindible para el buen funcionamiento de las entidades educativas. Los directivos están en la obligación de cubrir las siguientes dimensiones: Organizacional, Administrativa, Pedagógica – Didáctica y Comunitaria.

Para que la institución educativa marche de buena manera se debe tener al frente, personas que estén preparadas para actuar bajo cualquier circunstancia, es así que el directivo o directivos deben ser serenos, para que puedan lograr pensar como comúnmente se dice, con cabeza fría, y tomen decisiones adecuadas que sean beneficiosas para el establecimiento.

Un directivo institucional debe tener un amplio conocimiento en todo lo académico y administrativo, para que tenga al día los instrumentos que servirán para acreditar el buen funcionamiento del colegio, a demás es importante que conozca al pie de la letra las leyes correspondientes para que argumente sus actuaciones y organice el trabajo de tal manera que no existan discordias entre compañeros por las funciones que se les encomiende.

La gestión se puede dar en muchos campos, esto incluye el empresarial, financiero, etc. pero lo que nos concierne por efectos de estudio es el educacional por lo que luego de haber investigado y analizado lo expresado por las autoridades y tras

personas que saben sobre el tema: ¿qué es la gestión educativa? Puedo manifestar que la gestión Educativa promueve el aprendizaje de los estudiantes, docentes y la comunidad educativa en sentido general mediante la creación de una unidad de aprendizaje.

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral.

La gestión educativa debe tener los siguientes criterios de acción: Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones con la finalidad de que no exista malos entendidos y de que todo lo que se haga sea realizado dentro de un consenso y respetando los espacios de los demás.

Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos, toda institución debe tener trazado los objetivos que son la esencia de lo que la entidad, por lo que estos deben guiar la vida del establecimiento para que no exista descarrilamiento.

Hay que definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización; en la institución debe estar claro el FODA para que se sepa contra quien vamos a luchar en el arduo camino y quienes están a nuestro favor para ayudarnos a salir; obviamente es importante que todos quienes hacemos una institución nos sintamos comprometidos con su desarrollo, comúnmente se dice que debemos ponernos la camiseta para que actuemos apegados por un sentimiento que muchas veces es más fuerte que un mero interés.

El tipo de servicio educativo que se ofrezca es muy importante porque en base a esto sabemos cuál es nuestro horizonte, a esto le sumamos si nuestro afán es por servir a la sociedad o simplemente por un fin de lucro; pero cualquiera que sea la situación tenemos que tener presente que la calidad de nuestro trabajo es lo que debe importar ante todo.

Por lo general se le atribuye toda la responsabilidad al Director o Rector de una institución, pero tengamos en cuenta que siempre existe un grupo de trabajo que debe acompañarlo para que las cosas salgan bien, no olvidemos que varias cabezas piensan mejor que una.

4.2.- Liderazgo Educativo

Concepto, tipos, características de cada tipo: El liderazgo tiene como característica primordial que no es algo que se pueda comprar, sino que se tiene como un don con el cual se gana seguidores y colaboradores, Héctor Zagal en su obra *Liderazgo y el Arte de Saber Mandar*, manifiesta que resulta evidente que no hay líderes sin seguidores. El liderazgo no se practica en soledad. Es una práctica comunitaria, una relación simbiótica entre mandante y subordinados que se va perfeccionando con las buenas órdenes y el correcto obediencia. El liderazgo se construye desde la alteridad. Tomando como referencia que un verdadero líder siempre va a ser una persona que esté rodeada de gente que tiene ánimos de escucharla y de acatar lo que diga, porque aparte de que hay fidelidad hacia ésta va a existir confianza porque se supone que un líder sabe lo que quiere y sabe conducir por un buen camino a sus seguidores.

El liderazgo, no consiste en la fuerza para someter a otros, ni mucho menos en una habilidad persuasiva. Se acerca más, el líder nato, a un objeto de deseo. A una persona que inspira confianza en los otros gracias a una mentalidad clara con objetivos determinados. Que sabe transmitir sus ideas y hacer que los otros las asuman como propias. La seguridad, firma de un liderazgo, es el mayor atractivo.

Para ampliar éste argumento de manera lógica todo lo concerniente al liderazgo educativo, George Lapassade (1985), en su obra *Organizaciones e Instituciones*. El liderazgo es esencialmente la capacidad de conformar las actitudes y el comportamiento de otros, trátase de situaciones formales o informales. El liderazgo

es el ejercicio del poder sobre una persona o un grupo, hacia el logro de objetivos organizacionales, en un proceso dentro de un marco situacional cambiante.

Este concepto se sustenta en los siguientes postulados: En principio, el líder es un conductor de grupo, un orientador y un dirigente de la dinámica grupal que coadyuva a conseguir con eficacia y certeza las metas y objetivos que se plantea un grupo.

Luego del análisis detenido de lo argumentado por George Lapassade, se concreta con certeza que un líder es una persona que ejerce control sobre un grupo determinado, sea por su sabiduría o por su carisma, lo cual hace que los demás crean en sus capacidades.

En el ámbito educativo, es importante saber que un dirigente aparte de tener muchos conocimientos sobre manejo institucional debe tener carisma para que las personas que trabajan con él se sientan motivadas a escucharle y obedecerle en los casos que ameriten de su colaboración.

El poder y autoridad que ejerza un líder nunca debe convertirse en autoritarismo, ya que por más que sea apreciado puede llegar a causar rechazo por parte de sus subordinados. Un líder debe ser ante todo para todos y no solo para unos cuantos, de ahí el arte de liderar en grandes grupos.

Por lo tanto el liderazgo educacional es en definitiva el control que debe tener un directivo sobre los docentes, dicentes y padres de familia, para la existencia tranquila y el buen funcionamiento de la institución.

Así mismo Alexander Ortiz (1995) en su obra Centros de Estudios Pedagógicos y Didácticos: En los albores de la historia el concepto de autoridad estaba rodeado por un aura mágico - religiosa.

El líder era concebido como un ser superior al resto de los miembros del grupo, con atributos especiales

Un individuo al demostrar su superioridad ante la comunidad se convertía en el líder. Se consideraba que estos poderes o atributos especiales se transmitían biológicamente de padre a hijo o era un don de los dioses, es decir, nacían con ellos.

Sin embargo, aún entonces, se buscó a través de la transmisión de conocimientos y

habilidades crear líderes. Actualmente con el auge de la psicología, se ha tratado de fundamentar esta perspectiva a partir del fuerte vínculo psicológico que establecemos con nuestro padre, la primera figura arquetípica que tenemos.

Estudios psicológicos sobre el liderazgo sostienen que buscamos en nuestros líderes la seguridad que nos proporcionaba el símbolo paterno.

Y así, como conceptualizábamos a nuestro padre como un ser perfecto e infalible, reproducimos esta fijación hacia nuestros líderes, considerándolos por lo tanto, más grandes, más inteligentes y más capaces que nosotros. Por ello es que individuos superiormente dotados serán vistos como líderes potenciales y colocados en una posición de liderazgo, donde, finalmente se convertirían, incluso a pesar de ellos mismos en líderes.

Durante mucho tiempo se ha pretendido definir y medir los rasgos y las habilidades de los líderes, sin embargo, no se ha logrado hasta ahora un consenso al respecto.

Las listas y las explicaciones son muy diversas, amplias y heterogéneas. Estos listados reflejan más que las características verdaderas de un líder, los valores prevalecientes en la sociedad o la imagen del líder ideal.

Aunque actualmente ya no se piensa que estas habilidades son súper naturales y que las habilidades que hacen a un líder son comunes a todos, si se acepta que los líderes poseen estas en mayor grado.

Los estudios sobre el liderazgo señalan que los líderes atienden a ser más brillantes, tienen mejor criterio, interactúan más, trabajan bien bajo tensión, toman decisiones, atienden a tomar el mando o el control, y se sienten seguros de sí mismos.

En la antigüedad se pretendía que los líderes eran personas sobrenaturales, que por fuerzas divinas podían actuar de manera inteligente; con el avance en todos los campos y en el tiempo se determina que los líderes son personas capacitadas y que bajo presión pueden resolver problemas; un líder puede ser cualquier persona que esté preparada intelectualmente para desempeñar cargos importantes y de dirección.

Con la profesionalización que hoy en día se exige a los profesionales se trata de que todos estemos en la capacidad de ser líderes en nuestros lugares de trabajo.

4.3.- Diferencias entre Directivo y Líder

En muchas ocasiones se confunde el significado de la palabra directivo y líder, es por esta razón que se debe hacer una diferenciación para que se aclare el panorama y no exista complicación al momento de comunicar nuestras ideas; de acuerdo a Warren Bennis (1985), en su obra Líderes: El Arte de Mandar, nos manifiesta lo siguiente:

Radica en el origen de la autoridad de cada uno, ya que ella constituye la premisa de la relación dominio - subordinación. La autoridad del líder proviene siempre de aquellos con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores.

Es autoridad moral. La autoridad del directivo proviene de los niveles superiores en la organización, en relación con el nivel que ocupa. Es autoridad oficial.

Para ser un buen directivo se debe tener ciertas cualidades como lo afirma la www.noticias.com/ (2010) en su publicación Valores que Definen a un Buen Directivo ¿Cómo ser un Buen Directivo? Un buen directivo debe reunir una serie de características para poder realizar un trabajo adecuado y acorde con la proyección deseada en la institución o empresa que dirija.

La lista de valores que deben adornar a un buen directivo puede ser muy larga, pero si partimos de la base que una institución o empresa es estrategia, maniobra y personas, las dos cualidades más importantes son:

Saber interpretar la realidad y traducirla a acciones concretas de la institución o la empresa. La realidad es compleja, desordenada y contradictoria. Toda esta información se debe saber recoger y ordenar.

Interpretar lo que nos está diciendo para poder aprovechar las oportunidades y evitar las amenazas. Esto implica dedicar una buena parte del tiempo a pensar en el origen de los problemas, pero sobretodo en el futuro, mucho más que al presente.

El directivo que no dedica tiempo a pensar en el futuro, no es un buen directivo. El que solo soluciona problemas del día a día, no es un buen directivo.

Relacionarse positivamente con los empleados para sacar lo mejor de los que trabajan con nosotros es una buena estrategia, pero debemos tomar en cuenta que la orden gratuita y el miedo son la peor arma. Entender a la gente, ponerse en su lugar, ayudarles a buscar soluciones y exigirles la puesta en marcha de soluciones, son la mejor manera de relacionarse con los trabajadores. Hay que ayudar y exigir, pero no exigir sin ayudar.

El directivo que piensa que la culpa de todo lo que pasa es sólo de los demás, y no tiene identificado los motivos por los que las cosas no pasan como él desearía, es que seguramente no está haciendo bien su trabajo.

El directivo no debe olvidar propiciar un buen ambiente de trabajo, esta es una tarea importante. Tiene el deber de conocer todos los problemas que puedan afectar a sus empleados y ayudarles en todo.

Del análisis detenido se observa que no existe una gran diferencia entre Director y Líder, siempre y cuando tengamos la capacidad de actuar como un verdadero Director con todos los subordinados que se tiene sin hacerlos de menso; el primer paso para ser un Líder es aprender a Dirigir o sea aprender a ser primero un Director y hacerse conocer en forma positiva de los demás.

Por ende, se puede afirmar que el concepto de líder siempre implica la existencia de un determinado vínculo entre una persona y otras, caracterizado por la existencia de una ascendencia más o menos estable del líder sobre esas personas y la cual resulta mayor que la que posee cualquier otro miembro del grupo sobre éste.

Se debe subrayar, además, que el atributo diferenciador en el líder, o sea, su autoridad, proviene de un acuerdo voluntario y tácito entre éste y los miembros de la agrupación. La condición de líder de un determinado individuo dentro de un colectivo descansa en la autoridad moral o real que éste ostenta ante el grupo. Por tanto, no tendría sentido pensar que tal atributo puede ser adjudicado desde fuera o auto adjudicado. Si los miembros del grupo vinieran obligados, de alguna forma, a aceptar la autoridad, no estaríamos hablando de líder.

En cambio Abrahan Zaleznik (2004), en su obra ¿Directivos y Líderes son Diferentes?, manifiesta que:

Una cultura directiva enfatiza la racionalidad y el control. Tanto si sus energías se dirigen hacia los objetivos como si se dirigen hacia los recursos, las estructuras de la organización o las personas, la función del directivo es solucionar los problemas.

El directivo pregunta: "¿qué problemas hay que resolver y cuál es el mejor modo de obtener resultados de forma que las personas sigan contribuyendo a esta organización?". Desde esta perspectiva, el liderazgo es tan solo un esfuerzo práctico para dirigir los negocios. Para llevar a cabo esta tarea con éxito, un directivo exige que muchas personas trabajen de forma eficiente en diferentes niveles de status y responsabilidad

No se precisa ser un genio ni un héroe para ser un directivo, sino más bien perseverancia, tenacidad, trabajo duro, inteligencia, capacidad analítica y, quizá lo más importante de todo, tolerancia y buena voluntad.

Sin embargo, otra concepción del liderazgo atribuye casi creencias místicas a lo que es un líder. Durante años, las personas han debatido sobre si el líder nace o se hace. La respuesta es que hay las dos cosas. Hay muchos estilos personales de líderes, algunos son introvertidos y analíticos, otros proclaman sus ideas desde las cimas de las montañas.

La misma importancia tiene el hecho de que diferentes situaciones requieren diferentes tipos de liderazgo. En cualquier caso, casi todos los líderes eficaces se parecen en un rasgo esencial: todos muestran un elevado grado de lo que ha denominado Daniel Goleman "inteligencia emocional".

No es que el coeficiente intelectual y las cualidades técnicas sean irrelevantes. Una persona puede contar con la mayor formación del mundo, con una mente incisiva y analítica y con un suministro inacabable de ideas inteligentes, pero aun así no se convertiría en un gran líder.

Tomando en cuenta todos estos argumentos, he llegado a la conclusión de que directivo y líder no son lo mismo; los líderes son personas que nacen o se hacen según el caso, su esfuerzo y su ánimo de sobresalir; además el líder tiene el carisma suficiente para que las personas obedezcan sin dudar, pues infunde confianza e irradia amistad; es por esto tiene seguidores voluntarios.

El directivo es la persona que tiene en su poder la capacidad de mandar y de dirigir una organización, no siempre un directivo puede ser un líder, ya que muchas veces llega a ejercer cargos de mando no porque lo elija una mayoría, sino porque ha ganado un concurso. Es por esto que él directivo debe aprovechar cualquier oportunidad para ganarse a sus subordinados y convertirse en líder; si no tiene la entereza necesaria para dirigir, el momento que se equivoque va causar el desprecio de sus colegas y subordinados.

Para llegar al éxito se debe combinar el liderazgo con la dirección, esto sobre todo se lo puede conseguir teniendo una visión frontal de lo que son los valores de la amistad, solidaridad y camaradería; un verdadero líder-directivo no se envanece por el poder, sino que lo asimila y lo lleva con altruismo.

4.4.- Diferencia entre Dirigente y Directivo

El tema de estudio amerita una verdadera diferenciación entre la terminología que comúnmente se emplea para nuestra actividad educativa y la que se utiliza frecuentemente en la expresión común. S. Robbins (1996) en su obra El Comportamiento Organizacional manifiesta:

Es importante distinguir al dirigente del que ejerce un liderazgo. La condición de dirigente tiene que ver más con la legalidad estatutaria, y con el procedimiento formal de designación, en tanto que el liderazgo se sustenta en la legitimidad de un mandato que se asume; además: El líder se inspira en la convicción o en la entrega emocionada de sus seguidores; en tanto que el dirigente confía en la disciplina de los colaboradores y en la solidez de la organización.

Dentro de este marco general, por lo que respecta al liderazgo, también han sido frecuentes los análisis de este fenómeno, buscando insistentemente una serie de características especiales, de rasgos y atributos, que por su escasa frecuencia o por su intensidad inusual, permitan comprender una supuesta excepcionalidad de la mujer o del hombre que llega a ser líder en contextos políticos

Dentro de cualquier campo y sobre todo del que nos compete que es el educacional, debemos saber que el dirigente es la persona que no siempre es aceptada por el conglomerado como líder, sobre todo porque es quien debe regir la vida de una institución de forma legal y para esto debe apegarse a las leyes que rigen la

institución; muchas veces las personas somos opuestas a acatar las leyes o seguirlas porque es más fácil actuar a nuestra conveniencia, pero el dirigente se ve en la obligación de acatar y hacer acatar las leyes y estatutos, por lo que se hace desagradable ante las personas con las que trabaja.

4.5.- Requisitos, Cualidades y Habilidades del Líder Educativo

El hombre crece, aprende y tiene experiencia. De sus experiencias surgen ciertas guías generales de conducta que tienden a dar direcciones determinadas a la vida y pueden ser llamados valores, los cuales son un rasgo común que posee todo líder, Rafael Recasens (1991) en su obra *El Liderazgo, características fundamentales del conductor de hombres* argumenta que; los valores son parte de la vida del hombre, en donde se aplican circunstancias muy complejas y abarcan mucho más que los simples extremos de la verdad y la mentira, el bien y el mal, la justicia o la injusticia, la corrección o la incorrección.

Con este preámbulo debemos saber que en relación a ellos el líder orienta y ejecuta sus actos; por lo que dentro de los valores que debe desarrollar un líder está la prudencia, la justicia, la fortaleza y la templanza.

Sin embargo, estas no son las únicas virtudes, sino que bajo su dirección encontramos muchas otras, como: honestidad, responsabilidad, puntualidad, lealtad y confianza.

Las primeras virtudes son importantes para tratar con equidad a todas las personas que laboran bajo la tutela del líder, o sea hablamos del comportamiento con los demás, esto ayudará a crear un ambiente agradable y sereno; las segundas son virtudes del comportamiento de un líder para con la institución, con lo que demostrará en el manejo de recursos y en el funcionamiento del establecimiento.

Se debe considerar también, que la Personalidad de Liderazgo, el Estilo del mismo o los Rasgos del Líder no existen y tampoco son afines a cada conductor de hombres.

Con el criterio de que no hay que conformarse con la sola idea de que un líder es una persona carismática y que además en algunos casos sabe mucho sobre un determinado tema; estamos en la obligación de averiguar qué requisitos, cualidades

y habilidades deben tener, ya que así podemos constatar que un líder no solo nace, sino que también se hace; para el efecto tomo lo expuesto por Alexander Ortiz (1982) en su obra El Liderazgo Educativo, donde manifiesta lo siguiente:

Es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección, más de lo que ella posibilita.

En el caso específico de la formación técnica y profesional, el liderazgo rebasa los límites de la escuela politécnica y va a la empresa, ya que se ejerce en el proceso pedagógico profesional, que incluye el proceso productivo de la empresa.

Por consiguiente, el liderazgo en la formación técnica y profesional se ejerce tanto por el director de la escuela politécnica como por el director de la entidad productiva, tanto por el profesor como por el instructor.

Conflictos del liderazgo:

1. Masividad y calidad.
2. Necesidades y posibilidades de financiamiento.
3. Autonomía e intervención estatal.

Cualidades del líder:

1. Está dispuesto a correr riesgos.
2. Audaz, inteligente.
3. Vence su desánimo y las ideas negativas.
4. Es paciente y consistente.
5. Buen carácter.
6. No le asusta ser un inconformista.
7. Lucha por la calidad.
8. Prevé las necesidades a largo plazo.
9. Sabe enmarcar los objetivos del grupo.

10. Apasionado por el cambio y lo nuevo.
11. Hábil en la toma de decisiones.
12. Arrastra y no empuja.
13. Tiene autoridad moral.
14. Aprende constantemente.
15. Desarrolla a las personas y las involucra.
16. Adaptabilidad.
17. Creatividad.

Requisitos del líder:

1. Saber enmarcar los objetivos del colectivo.
2. Portador de lo nuevo, creador incesante. Apasionado por el cambio.
3. Tacto psicológico para tratar de acuerdo con las características particulares.
4. Saber intuir y prever los problemas. Hábil en la toma de decisiones.
5. Entusiasta y motivador. Inspira con su visión de futuro.
6. Diseña, propicia un entorno que facilita la acción conjunta e individual.
7. Apremia, trasmite energía y desbroza el camino de la burocracia que lentifica la acción.
8. Se ve a sí mismo y a los que lo rodean en un continuo proceso de aprendizaje y perfeccionamiento.
9. El líder resume y trasmite historia.

Conocimientos del líder:

1. Conocimientos de las personas.
2. Conocimientos de la práctica docente.
3. Conocimientos de las teorías educativas y de dirección.

4. Conocimientos de modelos y técnicas de investigación.

Habilidades del líder:

1. Habilidad para aceptar a la gente tal como es, no como uno le gustaría que fueran.
2. Habilidad de acercarse a los problemas y a la relación humana en términos del tiempo presente y no del pasado.
3. Habilidad por tratar a los que están más cerca de uno, con la misma cortesía que se dispensa a los desconocidos o a las visitas.
4. Habilidad para confiar en otros, aun si el riesgo es grande.
5. Habilidad para vivir sin la constante aprobación y reconocimiento de los demás.

Las cualidades que se atribuyen al líder no son privativas para otros miembros; la diferencia consiste en que en el líder éstas han adquirido un mayor desarrollo, dando como resultado una personalidad más madura.

Este enfoque permite explicar de manera coherente que las llamadas cualidades diferenciadoras del líder, cuyo carácter esencial radica no en su exclusividad, sino en su grado de desarrollo, son adquiridas en el proceso de interiorización de las normas de conducta, proceso que no puede ser encontrado fuera de su socialización, en el grupo familiar, escolar y laboral.

No basta con reunir los requisitos necesarios para el cargo o acumular una larga experiencia docente y de dirección, las posibilidades de éxito en la actualidad encuentran sus raíces fundamentales en la capacidad del directivo de afianzar los mejores valores de lo humano y proyectarlos al futuro, con el auxilio de lo más avanzado de la dirección científica. Dependen de lo que se haga hoy pensando en el porvenir. Y esto es así por una razón no nueva, pero de extraordinaria vigencia:

"...Adivinar es un deber de los que pretenden dirigir. Para ir delante de los demás, se necesita ver más que ellos" (José Martí. Discurso en Steek Hall el 21 de enero de 1880).

Esto no significa que el directivo tenga que ser un mago o prestidigitador. Significa que tiene que ser un líder, a su vez, el liderazgo educacional en todos los niveles a él subordinados.

Se puede resumir lo que el autor expone diciendo que existen varios conflictos con los que se puede enfrentar un líder; cuando hablamos de la masividad y calidad, nos indica que tanto los maestros, directores, rectores, etc. Deben saber controlar grandes grupos de trabajo, ya que por lo general en la diversidad nacen los conflictos, pues no se puede satisfacer a todos y esto ocasiona insatisfacciones, en una concepción general hay que tratar de dar todo de sí para que la mayoría queden satisfechos, "Actuar con calidad y calidez" debe ser el lema de un líder.

Otro conflicto muy típico es la necesidad económica, ya que entre más grande sea la institución, mayores son las necesidades de un líder de aprender a buscar los medios y recursos para cubrir todas las expectativas.

Es imprescindible buscar cierta autonomía para poder controlar cualquier situación, pero siempre dejando cabida al Estado que es el primer mandante en la educación.

Para poder lograr controlar los conflictos que se pueden atravesar, el líder debe poseer las siguientes cualidades: siempre debe admitir cualquier equívoco, ya que no por ser autoridad está libre de cometer errores; y, si no los admite empezará a perder credibilidad; una persona que llega a ser líder o que desea ser líder debe ser humilde y no subestimar a nadie, pues todos tenemos las mismas capacidades y esto engrandece a los seres humanos, hay que reflejar los valores con un buen carácter, con optimismo, dejando de lado el negativismo, ya que es el principio de la amargura.

Un verdadero líder lucha por la calidad en el trabajo que desempeña, es cauto y precavido de lo que en un futuro puede necesitar.

Es de suma importancia que tengamos en cuenta que el hombre nunca deja de aprender; y, que por más que experimentemos muchas cosas siempre hay algo nuevo que nos impide llegar a la perfección, porque aún no hemos pasado por eso.

Jamás se debe hacer de menos a nadie porque de la persona que podemos pensar que es insignificante podemos necesitar, y con ella seguramente vamos a trabajar más a gusto que con alguien que parezca saber demasiado.

El líder debe ser creativo, incluso para organizar de forma inteligente a las personas, así no llegará a crear vicisitudes ni rivalidades entre compañeros.

Como conclusión el líder debe ser lleno de valores que cuando los pone en práctica se transforman en cualidades positivas; no olvidemos que todo el mundo puede tener cualidades, es por esto que a demás se deben cumplir con requisitos como saber enmarcar los objetivos, para que éstos sean lo principal y actuar en función de alcanzarlos, a su vez se debe innovar para llegar ante el conglomerado con nuevos conocimientos, que apasionen a las personas de tal manera que luchen por alcanzarlos. Hay que saber tratar bien y con consideración a todas las personas, para que se sientan útiles y no pierdan su autoestima, así se evitarán problemas que se pueden ir agravando con el tiempo.

En el ámbito escolar y académico el líder debe ser un conocedor eficiente de pedagogía, didáctica, modelos, técnicas; para que sea un ejemplo a seguir y para fundamentar sus actuaciones.

El líder debe tener habilidad para aceptar a las personas como son y no trate de cambiar a nadie; pues todos somos un mundo diferente y una caja de sorpresas; todo el tiempo debe enfocarse en el presente para proyectar el futuro y no vivir del pasado que afecta el buen vivir y el típico desarrollo de las personas.

Sólo de esta manera se podrá llevar una convivencia tranquila y libre de ataduras amargas que pueden ocasionar la desconfianza que es el principio del fin.

Todos tenemos la capacidad de llegar a ser líderes, lo único que hace falta es ser perseverante.

4.6.- Los Valores y la Educación

Observando la importancia de los valores en un líder, que no necesariamente puede ser un líder educativo; por lo que es fundamental analizar lo imprescindible de éstos elementos en la vida cotidiana, sobre todo en el ámbito educativo; para realizar ésta tarea acudí a lo expuesto por Marcoos Suances (1976), en su obra Principios de una Ética Personalista; he tomado lo referente a los valores:

El hombre, centro de los valores

Los valores no existen sin el hombre, que con ellos está en disposición de dar significado a la propia existencia. El centro o el "lugar" de los valores es el hombre concreto que existe con los demás en el mundo para realizar su propia existencia

Las cosas adquieren valor en la medida en que se insertan en este proceso de humanización del hombre.

Esta condición del encuentro con los valores reclama una actitud educativa en la que de nuevo hay que reconocer el lugar central del hombre en la constelación de los valores, reconocimiento que nos conduce de inmediato a la esfera de la libertad humana. Y, ¿no es éste el terreno educativo por excelencia?

Es cierto manifestar que los valores están dentro de cada uno de nosotros, el grave error que se comente en la actualidad es que no dejamos salir lo bueno, sino que lo que inunda las calles son los antivalores, ya que se está perdiendo el verdadero sentido de la humanidad y lo importante que es la solidaridad y el respeto a las individualidad y diferencias existentes; debemos dejar salir esa voz que nos aconseja en bien sobre lo que hacemos y nos hace reflexionar sobre lo negativo que puede existir en nosotros.

Sólo si comenzamos a vivir en valores, podremos reflejarlos en nuestros lugares de trabajo y ponerlos en práctica en las instituciones educativas, para ser ejemplo de vida ante los estudiantes.

La educación en valores es un proceso sistémico, pluridimensional, intencional e integrado que garantiza la formación y el desarrollo de la personalidad consciente; se concreta a través de lo curricular, extracurricular y en toda la vida universitaria. La

forma de organización es el proyecto educativo, en este campo Martha Arana (1955), en su obra *La Educación en Valores: una Propuesta para la Formación Profesional*, manifiesta que existen algunos condicionamientos para educar en valores, estos son:

Primera: conocer al estudiante en cuanto a: determinantes internas de la personalidad (intereses, valores, concepción del mundo, motivación, etc.); actitudes y proyecto de vida (lo que piensa, lo que desea, lo que dice y lo que hace).

Segunda: conocer el entorno ambiental para determinar el contexto de actuación (posibilidades de hacer).

Tercera: definir un modelo ideal de educación.

Con esto la autora manifiesta que no podemos actuar si no sabemos qué es lo que queremos hacer o a quien vamos a llegar, no es lo mismo un currículo educativo ajustado a la educación rural que uno ajustado a la educación urbana; pues en cada región en cada sector nos podemos encontrar con diversos ambientes y costumbres, así como también con variedad de problemas y antivalores, es por esto importante saber ante qué clase de grupo nos enfrentamos, para utilizar las herramientas y las palabras adecuadas para llegar a todos los estudiantes.

Con esta educación lo que debemos buscar es desarrollar la capacidad valorativa en el individuo y permitir reflejar adecuadamente el sistema objetivo así como también desarrollar la capacidad transformadora y participativa con significación positiva hacia la sociedad, la espiritualidad y personalidad hacia la integralidad y el perfeccionamiento humano; para transformar todo lo instituido a través de las normas morales, los sistemas educativos, etc.

Por otro lado L. Raths (1976), en su obra *El Sentido de los Valores y la Enseñanza. Como Emplear los Valores en el Salón de Clase*, manifiesta:

La educación en y para la libertad, eje de la educación en los valores

La perspectiva que se abre a partir de aquí es inmensa: actuar humanamente no supone sólo llegar a juzgar que un valor es valioso; supone también —con palabras de Dondeyne— ponerse al servicio de ese valor promoviéndolo para mí y para los

demás por medio de gestos concretos y eficaces, dándole así al mismo tiempo un sentido a la vida y haciendo propio este sentido".

Toda la acción educadora se encamina a provocar un proceso que viene marcado por acciones tales como optar, preferir y adherirse a un sistema de valores. La libertad —la educación de la libertad— constituye el hilo conductor.

En este trabajo se han formulado elementos que recogemos ahora como coordenadas de enmarque de una educación de la libertad bajo el enfoque de los valores.

La educación debe estar enfocada en formar personas libres y pensantes, que sepan desarrollarse de manera espontánea y que sean respetuosas de las individualidades de los demás; sin no se fomenta el respeto hacia ellos mismos no podrán respetar a sus semejantes.

La educación libera y la ignorancia ata.

5. DIAGNÓSTICO

5.1. LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA EN DONDE SE EVIDENCIA LA GESTIÓN EN LIDERAZGO Y VALORES:

Para evidenciar la gestión, el liderazgo y los valores de la institución investigada, he solicitado a los directivos, me faciliten la documentación que acredita el buen manejo y funcionamiento del Colegio Sagrado Corazón de Jesús de la ciudad de Tulcán, con lo que puede constatar que éste cuenta con:

- Manual de Organización.
- Código de Ética.
- Plan Operativo Anual (POA)
- Proyecto Educativo Institucional (PEI)
- Reglamento Interno.
- Valores Institucionales.

El único instrumento que pedí y manifestaron que no tiene es el Plan Estratégico.

5.1.1. El Manual de Organización:

La Institución está organizada basándose en algunos fundamentos como:

- Fundamentos Legales.
- Fundamentos Sociológicos.
- Fundamentos Psicológicos.
- Fundamentos Filosóficos.
- Fundamentos Pedagógicos.
- Fundamentos Epistemológicos.
- Fundamentos Curriculares.

- Fundamentos Axiológicos.

5.1.1.1. Fundamento Legal

La Constitución Ecuatoriana, la Ley de Educación y el Magisterio de la Iglesia, garantiza este derecho fundamental:

- “La educación es derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado”(Constitución de la República, sección octava, Art. 66)
- “Todos los ecuatorianos tienen derecho a la educación integral y a la obligación de participar activamente en el proceso educativo nacional” (Ley de Educación, Cap. Segundo, Art. 2, lit b)
- “Todos los hombres de cualquier raza, condición y edad, por poseer la dignidad de persona, tienen derecho inalienable a una educación que responda al propio fin, al propio carácter, al diferente sexo y acomodada a la cultura y tradiciones, al mismo tiempo, abierta a las relaciones fraternas con otros pueblos, para fomentar en la tierra la unidad verdadera y la paz (G.E.1)

La constitución de la República, la Ley de Educación y la Iglesia reconocen el principio de ley natural que faculta a los padres de familia. “a elegir el tipo de educación que a bien tuvieren” de acuerdo a sus convicciones religiosas.

- “El Estado garantiza la libertad de enseñanza y de cátedra; desecha todo tipo de discriminación; reconocerá a los padres el derecho de acoger para sus hijos una educación acorde de sus principios y creencias” (Constitución de la República art. 66 párrafo 3)
- El Congreso Nacional, mediante ley N. 69, emite la Ley de Libertad Educativa de las Familias del Ecuador, el 4 de Octubre de 1994.

El ministerio de Educación y Cultura y los decretos ejecutivos:

El MEC a través de las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones de Currículo, está promoviendo la aplicación del Decreto Ministerial 1786, expedida el 21 de agosto del 2001, mediante registro oficial 400, en el que se da la permeabilidad a las Instituciones Educativas a realizar un proceso de reforma Curricular en los Bachilleratos, incluyendo la nueva visión Curricular y Administrativa, con una fundamentación de la educación, en base a una nueva concepción del hombre y de la sociedad en sus aspectos Filosófico, Epistemológico, Psicológicos, Sociológico y Pedagógicos; su carácter y jerarquización; la secuenciación, el método, los recursos didácticos y la evaluación.

- El MEC a través de las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones de Currículo coordinan la aplicación del Decreto Ministerial 1860 que permiten a las Instituciones educativas (Básica y Bachillerato) la implementación de Innovaciones curriculares en el ámbito administrativo y curricular.

5.1.1.2. Fundamentos Sociológicos

El escenario futuro al que tendrá que enfrentar la estudiante Bethlemita tiene características de globalización competitiva, con exigencias de calidad, con desarrollo técnico y científico muy dinámico, un mundo político con ideologías y postulados alejados de la verdadera filosofía popular y exageradamente consumista.

El sistema educativo que demanda la sociedad ecuatoriana, debe tener exigencias de participación y comprometimiento de todos los miembros de la comunidad educativa, en particular enfocada a la formación de estudiantes con una sólida formación en valores generadores de producción de riqueza conservando siempre su identidad nacional, defensores consientes del entorno ecológico.

La educación del Instituto Sagrado Corazón de Jesús cuestionará el actual sistema educativo y propondrá permanentemente cambios e innovaciones acordes con la demanda del momento

El nuevo currículo estará orientado a transformar las estructuras socioeconómicas que tienden a mantener un sistema caduco cimentado en la economía que privilegia a las clases sociales hegemónicas y en desmedro de las grandes mayorías.

5.1.1.3. Fundamentos Psicológicos

Es un proceso dinámico integrador participativo que lo lleva el estudiante en construir y reconstruir el conocimiento y la búsqueda de la verdad.

Considera como un escenario con características específicas propias para el desarrollo de la personalidad en función de parámetros concretos.

El papel del educando es del sujeto activo, actor de su propio aprendizaje.

El maestro es mediador que apoya la consecución del aprendizaje por parte del estudiante.

5.1.1.4. Fundamento Filosófico

El Colegio “Sagrado Corazón de Jesús”, basa su acción en los siguientes fundamentos Filosóficos.

- Concibe a la mujer como un ser humano único e irreplicable, fortalecido en los principios de Dignidad, Equidad y Libertad, que garantice la formación integral y coadyuve a una transformación Social.
- Una comunidad sustentada en la práctica de valores Éticos, Estéticos, Morales y Cívicos que le permitan trascender en el desarrollo social.
- La realidad Natural y Social es como un escenario holístico, sinérgico y sistémico, donde la naturaleza está presente en cada una de las partes, y en cada individuo hay una totalidad.
- Un ser humano con una clara posición frente a la naturaleza, sociedad y el pensamiento, como procesos cambiantes, dinámicos e interrelacionados.
- Se inspira en la concepción cristiana del hombre y la sociedad, por lo tanto, orienta a la formación y la investigación de acuerdo con la doctrina de la fe y la moral católica

Principios que se enmarcan en los grandes fines nacionales, consignados en la Constitución, Leyes Educativas y en la Reforma Curricular, desde una concepción humanística, cristiana y democrática, en los cuales se centra todas las acciones del desarrollo y crecimiento personal, social, local, nacional y mundial, que permitan construir una sociedad más justa, digna emprendedora, efectiva y productiva en toda la plenitud de su significado

5.1.1.5. Fundamento Pedagógico

1. La educación como el fenómeno consustancial del desarrollo humano, que facilite la formación integral de la mujer como sujeto dinámico y evolutivo del contexto social.
2. La educación se desarrollará atendiendo a los siguientes fines.
 - Preservar y fortalecer los valores propios del pueblo ecuatoriano, su identidad cultural y autenticidad dentro del ámbito latinoamericano y mundial.
 - Desarrollar la capacidad física, intelectual, creadora y crítica del estudiante, respetando su identidad personal para que contribuya activamente a la transformación moral, política, social y económica del país.
 - Propiciar el cabal conocimiento de la realidad nacional para lograr la integración social, cultural y económica del pueblo y superar el subdesarrollo en todos los aspectos.
 - Procurar el conocimiento, la defensa y el aprovechamiento óptimo de todos los recursos del país.
 - Estimular el espíritu de investigación, actividad creadora y responsable en el trabajo, el principio de solidaridad humana y en sentido de cooperación social.
 - Atender preferentemente la educación preescolar, escolar, la alfabetización y la promoción social cívica, económica y cultural de los sectores marginados.
 - Impulsar la investigación y la preparación en las áreas: Técnica, Artística y Artesanal.

3. La Educación Bethlemita tendrá una orientación Cristian, democrática, humanística, investigativa, científica y técnica acorde con las necesidades locales, nacionales y mundiales. La educación descubrirá los valores humanos encausados en la realidad para que la persona aprenda a vivir en comunidad y en solidaridad con el hermano. La educación promoverá una autentica cultura local y nacional enraizadas en la realidad del pueblo.
4. Una persona considerada el sujeto de la educación, como un todo integral con todas sus potencialidades y dimensiones, capaz de conocer, ser, hacer, compartir, emprender, valorar y actuar acorde a etapas de desarrollo y a las necesidades del entorno.

5.1.1.6. Fundamentos Epistemológicos

Si el conocimiento surge de la relación entre el sujeto y el objeto, este es tratado desde una visión totalizadora, contextual, integral y dialéctica; conocimientos que desde esta perspectiva deben ser secuenciados y articulados, dando paso al desarrollo de procesos mentales de comprensión, análisis, síntesis, abstracción.

El conocimiento oficial o hegemónico ha dejado de ser un parámetro fijo y de cobertura universal dando apertura y flexibilidad en la integración de un currículo local acorde de las demandas del momento.

La construcción del conocimiento parte del cambio, como la razón de ser y existir de la realidad; se basa en los principios de la contradicción, causalidad, objetividad y totalidad.

La ciencia, tanto en su contexto como en su estructura interna tiene un componente social (enseñanza – aprendizaje) del cual no se puede desprender ni debe prescindir, incluidas las cuestiones de validación y de verdad o falsedad de sus enunciados.

El aprendizaje es una actividad social y no solo un proceso de realización individual, poniendo en el centro de atención al estudiante.

La educación busca formar personas con capacidades, destrezas y habilidades según su inclinación vocacional para desempeñar diferentes tipos de trabajo, sean estos intelectuales, o manuales; que le servirán para el crecimiento personal y el desarrollo social.

5.1.1.7. Fundamentos Curriculares.

Un modelo pedagógico que busque la promoción máxima de las capacidades e intereses de los alumnos en función de la sociedad y el trabajo productivo, garantizando el desarrollo científico y tecnológico al servicio de la colectividad.

Un proyecto curricular dinámico, flexible, innovador e integrador que garantice el trabajo de equipo, que se sustente en la investigación, que sea abierto a la realidad social.

El enfoque curricular será por áreas e interdisciplinaria de tal forma que integre y garantice un soporte entre las diferentes áreas y asignaturas.

Orienta la creación de escenarios sociales para trabajos en forma cooperativa.

Solución de problemas de la realidad en donde los alumnos puedan evolucionar mediante actividades grupales favoreciendo la interacción y la experiencia.

Promover la investigación científica.

Transformar las aulas en talleres de aprendizajes interactivos.

Lo que dispone la Institución:

Infraestructura física.

Laboratorios:

Física.

Ciencias Naturales.

Computación.

Mecanografía.

Aulas:

De cultura física.

Educación Musical

Biblioteca.

Recursos:

Audiovisuales.

Ambientales del medio

Humanos

Económicos

Técnicos.

Bibliográficos.

Instituciones de la Localidad

La evaluación estará orientada a valorar los procesos y los productos (Institucionales, de área, del docente y de alumno), y será preferentemente formativa y criterial.

La evaluación deberá constituir el inicio de nuevos procesos con fundamento a la autoevaluación, coevaluación y eteroevaluación, con parámetros que permitan obtener indicadores que muestren el desempeño de los actores del proceso.

5.1.1.8. Fundamentos Axiológicos

Los valores morales espirituales, éticos, estéticos y cívicos, serán un componente infaltable dentro de nuestro proceso enseñanza – aprendizaje,

debiendo ser retomados con fuerza, compartidos y asimilados según la estrategia pedagógica del modelo institucional.

Los valores referidos igual que los principios axiológicos institucionales deberán ser tratados como ejes transversales. Por lo tanto el campo axiológico incide en todos los ámbitos de la personalidad de todos los miembros de la comunidad educativa.

De esta forma la educación contribuirá a la solución de problemas y conflictos sociales que se vive en el mundo actual.

En conclusión los valores de autonomía, singularidad, apertura y trascendencia, nos permitirá alcanzar el objetivo de la educación Bethlemita.

Dentro de los fundamentos, legales, sociológicos, psicológicos, filosóficos, pedagógicos, epistemológicos, curriculares y axiológicos, podemos a mi criterio observar que es lo que se pretende hacer con los estudiantes, y sabemos que para lograrlo se necesitará de un gran liderazgo, del manejo adecuado del talento humano que posee el establecimiento; de la utilización ajustada de los recursos pedagógicos y de la buena elaboración del currículo que fomente la creatividad, los valores y las destrezas que se desea alcanzar con la educación Bethlemita; tomando en cuenta las necesidades de la sociedad se ha dividido en dos clases de bachillerato que son en ciencias y técnico; a continuación presento los perfiles que se esperan de los bachilleres.

PERFIL DEL BACHILLER EN CIENCIAS.

EN LO INSTRUMENTAL.

- Utiliza las funciones del lenguaje materno, en todas sus expresiones.
- Utiliza socialmente una segunda lengua de uso generalizado.
- Utiliza la computación como tecnología de apoyo a sus demandas educativas y sociales.

EN LO CIENTÍFICO.

- Utiliza las funciones del lenguaje matemático en lo fundamental y general y a nivel de lenguaje específico de las ciencias.
- Domina los conceptos fundamentales de las ciencias experimentales y explicativas como forma de ejercer los aceres intelectivos y las aplicaciones iniciales de las mismas.
- Posee desarrollo de las actitudes relacionadas con ciencias experimentales y explicativas para práctica de valores positivos respecto a ellas.
- Emprende acciones de desarrollo personal hacia el logro de su proyecto de vida.

EN EL DESARROLLO PERSONAL.

- Posee desarrollo de las actitudes necesarias para convivencia pacífica en sociedad de diversidades, sustentables y en democracia.
- Posee desarrollo de sus aptitudes y las orienta según sus inclinaciones.
- Posee una cultura básica respecto de lo estético
- Posee desarrollo físico general acorde con su edad y específico relacionado con sus especialidades de estudio y su desarrollo futuro.

PERFIL DEL BACHILLER TÉCNICO.

EN LO INSTRUMENTAL.

- Ejerce las funciones del lenguaje materno en todas sus expresiones.
- Ejerce las funciones del lenguaje matemático en lo fundamental y general y en lo específico como lenguaje técnico y tecnológico.
- Utiliza socialmente una segunda lengua de uso generalizado.
- Utiliza la computación como tecnología de apoyo a sus demandas educativas y sociales.

EN LO TÉCNICO PROFESIONAL.

- Comprende los conceptos de las ciencias experimentales que fundamentan las tecnologías de su línea técnico – profesional.
- Domina los procedimientos técnicos de su línea de especialidad.
- Domina técnicas y procedimientos de conservación del medio ambiente en relación con la tecnología.
- Posee capacidad para emprender actividades económicas de forma individual, asociada en dependencia o autónoma.

EN EL DESARROLLO PERSONAL SOCIAL.

- Posee una amplia cultura respecto de las relaciones económico – sociales, de frente al tiempo y al espacio.
- Posee desarrollo de las actitudes necesarias para la convivencia pacífica y en democracia.
- Posee desarrollo de sus actitudes y las orienta según sus inclinaciones.
- Posee una cultura básica respecto de lo estético.
- Posee desarrollo físico general acorde con su edad y específico relacionado con sus especialidades de estudio y su desarrollo futuro.

EN RELACIÓN CON EL MUNDO DEL TRABAJO.

- Posee experiencia inicial de desempeños técnicos en ambientes concretos de trabajo.
- Posee relaciones iniciales de índole laboral con espacios sociales concretos de trabajo.

En resumen los bachilleres del Colegio Sagrado Corazón de Jesús van a ser aptos para el desarrollo de sus actividades normales y competentes para la vida laboral, pues en el bachillerato técnico les enseñan todo lo concerniente al desempeño en secretariado y contabilidad básica para el comercio.

A continuación presento la malla curricular del colegio, tanto en su área técnica como en su área en ciencias.

**MALLA CURRICULAR
BACHILLERATO EN CIENCIAS**

PERFIL	DIMENSION	LINEA CURRICULAR	ASIGNATURA
SABER CONOCER			
* Domina la lengua materna, reconocida como oficial, y la utiliza para comunicarse y para tener acceso a todo tipo de conocimientos.	Instrumental	Lenguajes	Castellano instrumental Literatura
* Utiliza en forma instrumental una segunda lengua que tenga características de universalidad	Instrumental	Lenguajes	Inglés
* Domina el lenguaje matemático y computacional y los utiliza para comprender los contenidos científicos y tecnológicos y para apoyar favorablemente sus desempeños	Instrumental	Matemáticas y tecnología	Matemáticas Computación Dibujo Técnico
* Poseer un alto nivel de cultura general que le permite identificar y comprender críticamente situaciones sociales, históricas, políticas, culturales, científicas, tecnológicas de su país y del mundo, con la visión integradora.	Científico	Ciencias Sociales	Economía
		Ciencias Naturales y Físicas	Biología Física
* Comprende y aplica creativamente los haberes de la interacción consigo mismo los demás y el entorno	Desarrollo Personal y Social	Orientación Cristiana	Catequesis
		Cultura Física	Cultura Física
SABER SER			
· Posee una identidad correspondiente con su país y región con entendimiento intercultural.	Instrumental	Lenguajes	Literatura Castellano instrumental
	Científico	Ciencias Sociales	Historia Geografía
· Participa proactivamente en actividades sociales, cívicas, artísticas científicas, tecnológicas y ambientales.	científica	Ciencias Sociales	Educación Ambiental Educación Cívica
		Ciencia Naturales	Química Biología Física
· Demuestra en todas sus acciones una posición positiva de sí mismo y de los demás con tolerancia, sin dogmatismos ni selectividad.	Desarrollo Personal y Social	Orientación Cristiana	Catequesis
	Instrumental	Matemática y Tecnología	Matemática
· Participa activa, creativa, crítica y responsablemente en la construcción permanente de la vida y del desarrollo humano propio y de los demás.	EJE TRANSVERSAL		
· Toma decisiones libres responsables y autónomas.	Desarrollo Personal y Social	Desarrollo Vocacional	Desarrollo Vocacional
· Se acepta como persona facilitando las relaciones interpersonales.	Desarrollo Personal y Social	Desarrollo Vocacional	Desarrollo Vocacional
		Orientación Cristiana	Catequesis
· Valora, desarrolla y expresa armónicamente su corporalidad. · Demuestra su autenticidad en las diversas manifestaciones corporales.	Desarrollo Personal y Social	Cultura Estética Cultura Física	Cultura Estética Cultura Física
		Científico	Ciencias Sociales
· Vive plenamente la democracia como sustento del desarrollo	Desarrollo Personal Y social	Orientación Cristiana	Catequesis
SABER HACER			
· Poseer capacidad para organizar y procesar símbolos, gráficos, manuales e instructivos de índole general y específica.	Instrumental	Matemática y Tecnologías	Dibujo Técnico
	Científica	Ciencias Sociales	Geografía
· Utiliza sus conocimientos científicos y tecnológicos para la comprensión de diversos eventos científicos y para la resolución de	Instrumental	Matemática y Tecnologías	Matemática Computación
			Química

BACHILLERATO TECNICO

PERFIL	DIMENSION	LINEA CURRICULAR	ASIGNATURA
SABER CONOCER			
* Domina la lengua materna, reconocida como oficial, y la utiliza para comunicarse y para tener acceso a todo tipo de conocimientos.	Instrumental	Lenguajes	Castellano instrumental
* Utiliza en forma instrumental una segunda lengua que tenga características de universalidad	Instrumental	Lenguajes	Inglés
* Domina el lenguaje matemático y computacional y los utiliza para comprender los contenidos científicos y tecnológicos y para apoyar favorablemente sus desempeños	Instrumental	Matemáticas y tecnología	Matemáticas Computación
* Posee un alto nivel de cultura general que le permite identificar y comprender críticamente situaciones sociales, históricas, políticas, culturales, científicas, tecnológicas de su país y del mundo, con la visión integradora.	Desarrollo Personal y Social	Ciencias Sociales	Economía
* Comprende y aplica creativamente los haberes de la interacción consigo mismo los demás y el entorno	Relación Con el Mundo de Trabajo	Emprendimiento y Producción	Contabilidad Administración Legislación Laboral y Mercantil Gerencia
SABER SER			
· Posee una identidad correspondiente con su país y región con entendimiento intercultural.	Desarrollo Personal y Social	Ciencias Sociales	Sociales
· Participa proactivamente en actividades sociales, cívicas, artísticas, científicas, tecnológicas y ambientales.	Desarrollo Personal y Social	Ciencias Sociales	Sociales
· Demuestra en todas sus acciones una posición positiva de sí mismo y de los demás con tolerancia, sin dogmatismos ni selectividad.	Desarrollo Personal y Social	Orientación Cristiana	Catequesis
• Posee principios de honradez, responsabilidad y respeto hacia sí	EJE TRANSVERSAL		
· Participa activa, creativa, crítica y responsablemente en la construcción permanente de la vida y del desarrollo humano propio y de los demás.	Relación con el Mundo del Trabajo	Pasantías en empresas	Relaciones Humanas y Personales
· Toma decisiones libres, responsables y autónomas.	Desarrollo Personal y Social	Desarrollo Vocacional	Desarrollo Vocacional
· Se acepta como persona facilitando las relaciones interpersonales.	Desarrollo Personal y Social	Desarrollo Vocacional	Desarrollo Vocacional
· Valora, desarrolla y expresa armónicamente su corporalidad.	Desarrollo Personal y Social	Cultura Física	Cultura Física
· Demuestra su autenticidad en las diversas manifestaciones corporales.		Cultura Estética	Cultura Estética
· Vive plenamente la democracia como sustento del desarrollo	Desarrollo Personal Y social	Ciencias Sociales	Cultura Cívica
· Vive los valores cristianos como un paradigma de un nuevo modelo	Desarrollo Personal Y social	Orientación Cristiana	Catequesis
SABER HACER			
· Poseer capacidad para organizar y procesar símbolos, gráficos, manuales e instructivos de índole general y específica.	Instrumental	Matemática y Tecnologías	Estadística Computación
	Relación con Mundo del Trabajo	Emprendimiento y Producción	Práctica De Oficina
· Utiliza sus conocimientos científicos y tecnológicos para la comprensión de diversos eventos científicos y para la resolución de problemas generales y específicos.	Instrumental	Matemática y Tecnologías	Computación
· Actúa de forma responsable en la conservación y protección del	Científico	Ciencias Sociales	Sociales

5.1.2. El Código de Ética

El Código Ético tiene los fundamentos necesarios para la buena convivencia entre las autoridades, maestros, padres de familia y alumnos, con lo que se pretende conseguir la armonía para el buen funcionamiento del establecimiento educativo; se ha logrado elaborarlo con la colaboración de todos los actores educativos, y a decir de otras instituciones que aún no lo tiene el Colegio Sagrado Corazón de Jesús lo realizó hace poco más de un año.

A Continuación voy a ubicar en este trabajo investigativo el Código de Convivencia:

I DATOS DE LA INSTITUCIÓN:

NOMBRE: Colegio Fiscomisional “Sagrado Corazón de Jesús”

DIRECCIÓN: Junín S/N y Olmedo

PARROQUIA: González Suárez

CIUDAD: Tulcán

JORNADA: Diurna

TELÉFONO: 2981120; 2980471

II DECLARACIÓN DE LOS ACUERDOS TOMADOS:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos

- Pacto Internacional de Derechos Políticos y Civiles
- Convención Contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles
- Convención sobre los Derechos del Niño-CDN
- Pacto Internacional sobre Derechos Económicos y Culturales
- Reglas de Beijín
- Constitución Política de la República del Ecuador
- Convención sobre los Derechos de los Niños/as, Jóvenes y Adolescentes
- Ley de Educación y su Reglamento
- Reglamento Interno

CAPÍTULO I

☉ ANTECEDENTES.

La Comunidad Educativa del Colegio Fiscomisional “Sagrado Corazón de Jesús” es una institución de educación media, creada con el propósito de lograr la formación integral de la persona, propiciando espacios adecuados para la convivencia armónica entre estudiantes, padres de familia, docentes, personal administrativo y de servicios. Garantiza el normal desarrollo de sus actividades académicas para cumplir sus objetivos, los principios de dignidad, libertad y equidad y así lograr el desarrollo pleno de sus derechos.

Declarar una convivencia, es aprender a vivir en armonía, asumiendo la diversidad y estableciendo procesos de solidaridad, para lo cual, se hace necesario la relación armónica con nuestros semejantes y con el ambiente, procurando en todo momento la práctica de valores como: respeto, comprensión, honestidad, justicia, tolerancia y amor.

Con el presente Código de Convivencia se pretende:

OBJETIVOS:

- Estimular y orientar a la comunidad educativa para una convivencia en tolerancia, diálogo, amistad, amor a la verdad, solidaridad y espíritu de servicio.
- Comprometer a la comunidad educativa con su realización humana, social y trascendente mediante la interacción en la transformación de la sociedad.
- Promover el desarrollo del pensamiento crítico en toda la comunidad educativa para que sus propósitos y comportamientos sean definidos, conscientes y consecuentes con su medio social, cultural, ambiental, económico y político.
- Ser instrumento de conciliación y de orientación para la solución de problemas académicos y de comportamiento en la comunidad educativa.

CAPÍTULO II

QUÉ ES LA CONVIVENCIA PARA LA INSTITUCIÓN

Convivencia es aprender a vivir en armonía, asumiendo la diversidad psicosocial y estableciendo procesos de solidaridad; para ello, es necesario mantener buenas relaciones con nuestros semejantes en un ambiente de respeto y comprensión, que promueva la práctica de valores.

VISIÓN

Nosotros, estudiantes del Colegio Fiscomicional “Sagrado Corazón de Jesús”, soñamos:

Con autoridades; Rectora, Vicerrectora e Inspectores:

- Que escuchen nuestras opiniones, sugerencias y peticiones.
- Nos traten con delicadeza, cordialidad y amabilidad.
- Nos brinden mayor amistad y confianza.

- Procuren mejorar nuestra autoestima al ayudarnos a solucionar nuestros problemas.

Soñamos con maestros:

- Preparados en nuevas metodologías; amables, pacientes y motivadores; que tengan fe y confianza en nuestras capacidades.
- Que nos motiven para continuar en nuestros estudios.
- Nos orienten para elegir oportunamente una carrera profesional,
- Nos favorezcan con aprendizajes significativos, clases dinámicas, prácticas y evaluables en el tiempo establecido.

Queremos que nuestros padres:

- Acudan a informarse sobre nuestro rendimiento.
- Que propicien un ambiente de armonía donde se resalte los valores y las buenas relaciones para nuestra formación.
- Tengan derecho a ser atendidos cordialmente por los profesores y aportar con sugerencias para mejorar el proceso educativo.
- Participen en los comités de curso y sean parte integrante para la toma de decisiones en beneficio de nuestro establecimiento.
- Que nos orienten, en las tareas, vivan con nosotros, nos vean crecer, llorar, reír y nos den mucho amor cuando estemos cerca o lejos de ellos/as.

A nivel de formación

- Queremos que las convivencias sean acordes a las necesidades del grupo para reencontrarnos con nosotros mismos, con Dios, con nuestros compañeros.
- Queremos que se promuevan retiros, giras de observación y caminatas.

Las Autoridades y maestros, de la Institución anhelamos:

- Estudiantes responsables y con gran capacidad de receptividad de los aprendizajes que oferta la institución.
- Estudiantes con capacidad crítica e investigativa. Intelectualmente competitivos.
- Responsables de sus actos al asumir con sinceridad y valentía las consecuencias de sus faltas.
- Estudiantes conscientes de su dignidad, capaces de asumir y proyectar la práctica de actitudes y valores.
- Estudiantes auténticamente cristianos que puedan proyectar el amor a Dios y a los demás.

Personal administrativo y de servicio aspiramos:

- Un ambiente de relaciones humanas, cálidas y fraternas.
- Gozar de un trato equitativo.

DE LA INFRAESTRUCTURA.

Nuestro colegio cuenta con laboratorios, sala de música, informática, cultura estética, ciencias sociales, canchas deportivas, capilla y jardines.

Queremos una institución con:

- Centro médico bien equipado, con medicinas, atención médica y odontológica permanente y charlas trimestrales sobre diferentes enfermedades.
- Servicio de internet a todos los estudiantes.
- Una biblioteca virtual.
- Cancha de fútbol para los varones y que se utilicen las mesas de pimpón.
- Que tenga nuevas baterías sanitarias.

- Una mejor atención en el bar, que los productos ofrecidos sean nutritivos y a precios justos

CAPÍTULO III

DERECHOS QUE EL CÓDIGO PROTEGE

(Convención de los Derechos de los Niños/as, Jóvenes y Adolescentes)

“PROTEGER AL NIÑO Y ADOLESCENTE DE TODA FORMA DE VIOLENCIA FÍSICA Y MENTAL”.

- Derecho a la integridad personal (Art. 50)
- Derecho a la libertad personal, dignidad, reputación, honor e imagen (Art. 51)
- Derecho a la privacidad y a la inviolabilidad del hogar y las formas de comunicación (Art. 53)
- Derecho a la reserva de la información sobre antecedentes penales (Art. 54)
- Derecho a la libertad de expresión (Art. 59)

CAPÍTULO IV: VALORES

- ⊙ COMPROMISOS.
- ⊙ CONSECUENCIAS (Correctivos)

⊙ COMPROMISOS DE LOS ESTUDIANTES

PROBLEMAS	CORRESPONSABILIDAD	COMPROMISO	CORRECTIVOS
Algunos nos atrasamos.	No salimos a tiempo de nuestras casas.	Estar a la hora indicada por el reglamento.	Al incurrir en el 2º atraso, elaborar un afiche sobre la puntualidad y explicarlo en el minuto cívico.
No justificamos las	No avisamos a nuestros	Asistir normalmente	Al no justificar dos

faltas.	padres.	a clases.	faltas, hablar sobre el valor de la responsabilidad en el minuto cívico. Informar a nuestros padres en presencia de la autoridad.
Fugarse de clases.	Nos dejamos influenciar por compañeros con liderazgo negativo.	Asistir a clases con puntualidad.	Labor comunitaria en el colegio en un espacio determinado por inspección.
Venimos sin el uniforme correspondiente y a veces lo usamos inadecuadamente dentro y fuera de la institución.	Nos falta orden y sentido de pertenencia a la institución.	Utilizar el uniforme de acuerdo a cada ocasión. Respetar el uniforme dentro y fuera del colegio	Explicar en forma práctica cómo debe ser usado el uniforme a todo los estudiantes.
Injustificadamente algunos estudiantes no asistimos a eventos cívicos, culturales, académicos, religiosos, deportivos.	Falta de compromiso con la institución.	Asistencia puntual a todas las actividades programadas por la institución.	Elaborar mensajes y/o material didáctico con insumos reciclables, según el caso.
Muchos estudiantes tenemos notas inferiores a 14.	A veces conversamos en clase y no atendemos. Estudiamos únicamente cuando tenemos pruebas o lecciones. Algunas veces no optimizamos nuestro tiempo libre.	Poner atención en clase. Estudiar con responsabilidad todos los días. Llevar bien nuestros cuadernos.	Traer semanal o al menos mensualmente a nuestros representantes a fin de que se informen de nuestros adelantos en los estudios. Presentar todos los deberes y pruebas

		<p>Participar en clase. Organizar en el colegio, con la ayuda del maestro, el trabajo en equipo.</p> <p>Dedicar espacios para la lectura</p>	firmadas por nuestros padres o representantes.
Algunos estudiantes incumplen y copian las tareas.	<p>No entendemos las clases. Las tareas son difíciles y muy largas.</p> <p>A veces nos dedicamos a ver televisión, al celular y a otras actividades.</p>	<p>Hacer nosotros mismos las tareas.</p> <p>Pedir ayuda a nuestros compañeros o maestros cuando no entendamos.</p> <p>Estar siempre al día en los deberes y lecciones.</p>	<p>Hacer talleres de recuperación.</p> <p>Nivelarnos en forma particular.</p>
Algunos estudiantes son irrespetuosos con autoridades, maestros, personal administrativo y de servicio.	<p>Los maestros no son pacientes, por lo que reaccionamos negativamente.</p> <p>Nos falta educar el carácter.</p>	<p>Escuchar con paciencia.</p> <p>Pensar antes de hablar y actuar.</p> <p>Buscar un tiempo para hablar a solas con la persona indicada.</p>	<p>Pedir disculpas a la persona ofendida o al grupo, si fue pública la ofensa.</p> <p>Aceptar que nos llamen la atención en presencia de nuestros padres o autoridades de la institución.</p>
En ocasiones se ha incurrido en alteración de notas o documentos.	A veces pretendemos engañar al profesor y otras veces por miedo a nuestros padres.	Decir la verdad, aunque tengamos que asumir la llamada de atención por no presentar tareas o lecciones.	<p>Rendir una nueva evaluación inmediatamente.</p> <p>Confrontación de firmas en presencia</p>

			del padre de familia. Comprar el documento, previa solicitud a la Hna. Rectora.
Traer productos suntuarios, pinturas, bisutería con la finalidad de comercializarlos en la institución.	Por desobediencia a lo establecido en las normas de la institución.	Nos comprometemos a no traer ninguno de estos productos a la institución.	Decomiso inmediato del material sin devolución alguna.
Traer y usar aparatos como: celulares, ipod, grabadoras, cámaras fotográficas.	Porque necesitamos para repasar o preparar la clase. Porque mis padres están lejos y me llaman.	No traer ninguno de estos artículos sin el permiso de las autoridades. Si necesito traerlos por alguna emergencia comunicar en inspección al ingresar a la institución.	Retiro y devolución al finalizar el mes, previo compromiso de los padres de familia o representante con la Hna. Rectora.

◎ **COMPROMISOS DE LOS DOCENTES**

PROBLEMAS	RESPONSABILIDAD	COMPROMISO	CORRECTIVOS
Escasa relación interpersonal entre profesores y con el Departamento de Inspección.	Falta de confianza. Existe egoísmo. Falta respeto a los criterios de los compañeros. Falta diálogo, comprensión y flexibilidad.	Mejorar la autoestima de cada uno. Expresar libre y respetuosamente nuestros criterios. Cumplir con las normas establecidas. Acercamiento y diálogo con el	Exponer nuestras faltas y disculparnos en la asamblea general. Llamada de atención personal, respetuosa y oportuna.

		Departamento de Inspección.	
Actualización pedagógica.	Conformismo con lo aprendido. Falta de innovación en técnicas activas de aprendizaje. Falta de utilización de nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.	Asistir a cursos de capacitación y poner en práctica lo aprendido.	Realizar un curso de capacitación y socializar en el área, con el visto bueno de las autoridades.
Poca pertenencia y compromiso con la institución.	Falta de estímulos. Compromisos adquiridos fuera de la institución.	Asumir con responsabilidad las tareas encomendadas. Compartir experiencias entre compañeros.	Presentar las debidas disculpas y cumplir con la responsabilidad asignada.
Poco sentido de solidaridad.	Desconocer el problema.	Ser solidario con los demás.	Comprometernos en una acción solidaria y ejecutarla con las autoridades.
La falta de responsabilidad de algunos maestros en determinadas tareas.	No asumimos nuestras responsabilidades.	Conocimiento de nuestras responsabilidades. Realizar nuestras tareas con amor y sentido de pertenencia.	Que nos hagan observaciones verbales y en caso de reincidir, por escrito.
Algunos maestros no dosificamos las tareas para los estudiantes.	No se aplica la interdisciplinaridad.	Trabajo coordinado de las áreas.	Aceptar el llamado de atención de la autoridad competente.

☉ **COMPROMISOS DE LOS DIRECTIVOS**

PROBLEMAS	CORRESPONSABILIDAD	COMPROMISO	CORRECTIVOS
-----------	--------------------	------------	-------------

Bajos rendimientos académicos de los estudiantes y sus dificultades psicológicas y sociales.	Falta de continuidad en los procesos de seguimiento a los estudiantes.	Buscar asesoramiento. Dedicar tiempo necesario para escuchar y acompañar.	Organizar y determinar un tiempo para dar alternativas de solución.
Falta de recursos económicos para mejoramiento de la infraestructura del establecimiento.	Falta autogestión Se hace necesario optimizar algunos espacios físicos.	Impulsar la autogestión ante diferentes organismos. Adecuar mejor los espacios con visión de futuro.	Aceptar las sugerencias que nos hace la Asamblea General de Profesores y miembros del Consejo Directivo.
Falta de apoyo de algunos profesores y dirigentes de curso al trabajo de inspección, en cuanto a la formación disciplinaria, orden y aseo.	Nos ha faltado mayor interés para comprometer al profesorado.	Mantener el diálogo con profesores y dirigentes para la promoción de lo expuesto.	Aceptar sugerencias y estrategias que provinieren de profesores, dirigentes de curso y estudiantes.
Poco estímulo a los estudiantes que se han destacado representando a la institución en diferentes eventos.	No se han gestionado y buscado los estímulos.	Buscar recursos para la entrega de estímulos a estudiantes que se hayan destacado en eventos académicos, científicos, culturales y deportivos.	Reconocer la falta de entrega de estímulos a estudiantes ante quién corresponda y cumplir con el compromiso establecido.

© COMPROMISOS DE PADRES DE FAMILIA

PROBLEMAS	CORRESPONSABILIDAD	COMPROMISO	CORRECTIVOS
Con frecuencia no asistimos a las convocatorias de los maestros y autoridades.	Les damos poca importancia a nuestros hijos.	Asistir puntualmente a convocatorias de autoridades y maestros.	Aceptar la notificación por parte de las autoridades, y asistir inmediatamente.
Bajo rendimiento académico de nuestros hijos.	No nos preocupamos en revisarles tareas y lecciones.	Preocuparnos más por los deberes y lecciones de nuestros hijos.	Aceptar el llamado de atención de maestros y autoridades. Asumir la pérdida de año de nuestros hijos.
No se brinda la atención necesaria a los hijos.	Nos preocupamos más del trabajo y situaciones personales y sociales.	Propiciar espacios de diálogo con nuestros hijos.	Aceptar el llamado de atención del DOBE y las autoridades competentes.
Les permitimos el uso inadecuado de los medios de comunicación como: internet, celulares, televisión, otros.	Por ausencia total o parcial de los padres en la casa. No dedicamos tiempo a nuestros hijos.	Acompañar con más frecuencia a nuestros hijos en casa. Controlarles el tiempo libre.	Llamada de atención del DOBE, pastoral y autoridades competentes.
No les proporcionamos estabilidad familiar.	Nuestros hijos son testigos de nuestras peleas por falta de diálogo.	Evitar las discusiones frente a nuestros hijos y fomentar el diálogo.	Dialogar con nuestros hijos con la ayuda de un profesional.
Indisciplina familiar por parte de nuestros hijos.	No inculcamos valores como: respeto, consideración, responsabilidad, solidaridad.	Dedicarles espacio y tiempo para lograr vínculo entre padres e hijos. Corregir actitudes	Llamado de atención por las autoridades del colegio. Si el caso lo amerita buscar ayuda

		negativas oportunamente.	profesional.
Falta de comunicación con nuestros hijos.	Porque no podemos entender sus actitudes. No buscamos orientación para ayudar a nuestros hijos.	Dialogar con frecuencia con nuestros hijos. Brindarles confianza. Asistencia a las convivencias.	Organizar y participar en convivencias de formación.
Hogares disfuncionales.	Falta de madurez de los cónyuges.	Asumir la responsabilidad como padres de familia. Fomentar el diálogo. Dejarnos ayudar por un especialista	Dictar una conferencia a padres de familia que tengan similar dificultad Dejarnos ayudar por un especialista.
No somos parte integrante en los diferentes eventos culturales, académicos y deportivos.	Por el trabajo y falta de organización del tiempo. Falta de compromiso.	Mejor distribución del tiempo. Ser participe en todos los eventos dentro y fuera de la institución.	Ser parte de la organización del próximo evento.

◎ **COMPROMISOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO**

PROBLEMAS	CORRESPONSABILIDAD	COMPROMISO	CORRECTIVOS
A veces nos atrasamos.	Inadecuada distribución del tiempo.	Ser puntuales.	Aceptar el llamado de atención de las autoridades pertinentes. En caso de reincidencia, asumir las consecuencias legales.

No participamos en ciertas actividades.	No solicitamos que se nos tome en cuenta.	Solicitar a las autoridades que se nos incluya y participar en las actividades programadas.	Integrarnos en las distintas comisiones.
---	---	---	--

◎ **COMPROMISOS DEL PERSONAL DE SERVICIO**

PROBLEMAS	CORRESPONSABILIDAD	COMPROMISO	CORRECTIVOS
Falta de coordinación con inspección para el control de aseo.	Falta de planificación.	Trabajar en coordinación con inspección,	Llamado de atención por la autoridad competente.
Ingreso de padres de familia y personas extrañas sin autorización.	A veces descuidamos la atención en la puerta.	Abrir un registro de personas que ingresan a la institución.	Responsabilizarnos de los daños ocasionados.
Diferencias personales y laborales.	Falta diálogo entre nosotros. Falta disponibilidad.	Asumir con responsabilidad nuestro trabajo.	Realizar trabajos adicionales.

CAPÍTULO V: RELACIONES.

◎ **A) RELACIONES PROFESORES - ESTUDIANTES**

PROBLEMAS	CORRESPONSABILIDAD	COMPROMISO	CORRECTIVOS
Maltrato psicológico y verbal de algunos maestros con los estudiantes.	Nos falta tener actitudes positivas. Estimular y motivar.	Diálogo entre maestros y estudiantes con calidad y calidez.	Llamada de atención oportuna por la autoridad competente.
La baja autoestima incide en el bajo rendimiento y viceversa.	Inadecuada metodología. Falta verificar la comprensión del tema en clase.	Utilización de técnicas activas.	Realización de talleres de recuperación pedagógica con los estudiantes que tienen dificultades de

	Falta de conocimientos básicos en los estudiantes.		aprendizaje (15%).
Algunos profesores guías no brindan confianza. No se preocupan por las dificultades académicas y disciplinarias de nuestros estudiantes,	No todos tenemos la hora de asociación de clase. Falta trabajar con calidad y calidez en la solución de dificultades estudiantiles.	Diálogo con estudiantes, padres de familia, autoridades y DOBE. Desarrollar estrategias de acompañamiento y seguimiento.	Organizar una convivencia con estudiantes, padres de familia y profesionales.

© **B) RELACIONES ESTUDIANTES - ESTUDIANTES**

PROBLEMAS	CORRESPONSABILIDAD	COMPROMISO	CORRECTIVOS
Apropiarse de bienes ajenos crea disgustos.	No respetamos los bienes ajenos.	Respetar los bienes ajenos.	Devolver lo que no es nuestro, luego de firmar un acta de compromiso.
Rivalidades y competencias malas.	Actitud de inmadurez en la relación con los compañeros.	Respetar las diferencias individuales. Evitar toda clase de agresión.	Pedir disculpas a la persona afectada por mis actitudes negativas.

© **D) RELACIONES PROFESORES - PROFESORES**

PROBLEMAS	CORRESPONSABILIDAD	COMPROMISO	CORRECTIVOS
No existe diálogo entre algunos compañeros.	No damos de nuestro tiempo para compartir con los compañeros.	Escuchar con atención, respeto y serenidad a los demás. Comunicarme con sencillez y amabilidad con todos.	Comprometerme a dialogar con la persona con quien tengo la diferencia.
Falta integrar la	No se ha dado paso a la		

Comisión de Sociales de la Institución.	integración de la Comisión de Sociales que contempla el reglamento.	Disponibilidad para integrar la Comisión de Sociales.	Organizar y participar en los encuentros pedagógicos, espirituales, sociales y deportivos.
No sabemos compartir el tiempo libre.	No nos integramos. Nos falta aceptarnos tal como somos.	Demostrar una actitud positiva siempre. Descubrir cualidades de mis compañeros.	Asumir un trabajo de integración.

© E) RELACIONES PROFESORES - AUTORIDADES

PROBLEMAS	CORRESPONSABILIDAD	COMPROMISO	CORRECTIVOS
Falta de trato equitativo a los maestros.	Se aceptan pedidos especiales de ciertos maestros, afectando a los demás.	Cumplir a cabalidad con lo que estipula la ley.	Sujetarse a las amonestaciones legales.
Falta de amistad y compañerismo entre algunos docentes y autoridades.	Prejuicios. Falta de diálogo.	Promover y participar en actos de sana convivencia.	Llamada de atención en forma personal, respetuosa y oportuna.

© F) RELACIONES INSTITUCIÓN - FAMILIAS Y COMUNIDAD.

PROBLEMAS	CORRESPONSABILIDAD	COMPROMISO	CORRECTIVOS
Falta de motivación a los estudiantes por parte de ciertos profesores y padres de familia.	No nos acercamos a los directivos de la institución a tiempo.	Elaboración, ejecución y evaluación de diversos proyectos.	Llamado de atención a las comisiones.
Poca interrelación entre los miembros	No se planifica y ejecuta proyectos a la comunidad por parte de la Comisión	Investigación diagnóstica, social	Organizar una casa abierta.

de la Comunidad Educativa Institucional con el entorno.	de Investigación y Componente de Proyección a la Comunidad.	y y productiva.	
---	---	-----------------	--

La elaboración de éste código ha ayudado a que la convivencia entre todos los actores de la educación en el Colegio Sagrado Corazón de Jesús, sea pacífica, esto quiere decir que se trata de cumplir con todos los compromisos que se han propuesto. Lo más importante de éste, es que las autoridades respetan la individualidad de sus estudiantes y el espacio que debe tener el maestro para cumplir con sus funciones. Cabe recalcar que en todo momento se habla sobre la educación en la fe cristiana, lo cual hace que se nombren y recalquen constantemente los más elementales valores que debe poseer un ser humano para su desarrollo individual y para su desenvolvimiento en el colectivo.

5.1.3. El Plan Operativo Anual (POA):

ESTRATEGIA	PROYECTO IMPLEMENTACIÓN	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	COSTO	RECURSOS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA												FUENTE VERIFICACIÓN				
							A g	S p	O c	N v	D c	E n	F e	M a	A b	M y	J n	J l					
Cultivar los valores cristianos y la filosofía de la Institución	"Proyecto de Vida"	Practicar valores fundamentales en el amor de Dios y el prójimo.	* Convivencias * Encuentros con Cristo * Semana vocacional * Reflexiones diarias	300	Humanos y Económicos	Hnas. de la Comunidad Componente Teológico Comp. de Proj. A la Comunidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Después de cada una de las actividades.			
Elaborar el Proyecto Educativo Institucional	Proyecto Educativo Institucional	Mejorar la oferta Educativa del Instituto	Motivación docente Organización de grupos de trabajo Diagnóstico. Elaboración del componente de Identidad * Elaboración del componente curricular Elaboración del componente de Gestión Elaboración del Proy. Curricular * Socializar * P.E.I. * Mejoramiento profesional de los docentes * Planificación	30 50 40 50 120 30 50 300	Material es de escritorio Computadoras Impresoras Económicos	Componente Pedagóg. Vicerrectorado Componente de Gestión Componente de Gestión Consejo Directivo						X	X								Documentos Aprobados P.E.I.		

Trabajar unificada mente en el desarrollo de las competencias	"Inventemos nuevos horizontes"	Potencializar la creatividad y expresarla a través de diversas manifestaciones	* Planificación anual por áreas	300 200 0	Material es Infraestructura Física	Jefes de área	X	X	X	X									Ejecución de la planificación
Ejecutar proyectos productivos	"Investiguemos para descubrir"	Investigación en ejecución de Proyectos	* Manejo de técnicas investigativas * Selección de proyectos idóneos para su Ejecución * Aporte Productivo Institucional y Local	300 200 100 300	Económicos Bibliográficos Didácticos Material es Infraestructura F.	Componente Pedagógico		X	X					X	X	X			Seguimiento permanente de los proyectos
Expresar el fervor cívico en el convivir diario	"Amo a mi Patria"	Demostrar actitudes positivas que rescaten nuestras tradiciones	"Eventos artísticos, cívicos y culturales"	50	Material es y Económicos	Culturas estéticas Sociales Lenguajes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		Después de cada actividad
Socializar los deberes y derechos considerados en la constitución	"Los niños y jóvenes tenemos derechos"	Difundir los deberes y derechos de los Jóvenes	"Campañas en defensa de los derechos humanos"	50	Humanos Material es y económicos	Comp. Organización Regulación. Centro Estud. Área de Sociales													Después de cada actividad

Analizando el plan operativo anual se observa que todos se ponen la camiseta Bethlemita para el desarrollo de todas las actividades durante el año lectivo; las autoridades, el DOBE, los maestros y los estudiantes intervienen en diversos programas que planifica la institución. La hermana Rectora manifestó que no existe oposición de ninguna clase ya que siempre hay amor al segundo hogar que es el colegio.

5.1.4. El Proyecto Educativo Institucional (PEI):

El Proyecto Educativo Institucional dentro del Colegio está dividido en cuatro componentes encargados del buen manejo y funcionamiento de la Institución:

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P. E. I.)

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) contiene lo siguiente:

Definición.- Es un espacio permanente de reflexión y construcción participativa y colectiva, que busca darle sentido al proceso educativo mediante un proceso de reorganización de todo su quehacer.

Se trata de la carta de navegación de nuestra Institución; que a través de una investigación continua y de un proceso de desarrollo humano e institucional, busca posibilitar una educación de calidad.

COMPONENTES:

- **Teleológico:** Es el encargado de impartir la palabra de Dios y expresarla a los padres de familia, alumnas, maestros y tratar de llevarla a la comunidad, para su mejor comprensión y ejemplo a seguir.
- **Pedagógico:** Están inmersas todas a áreas del colegio que son las encargadas de organizar el trabajo y las planificaciones curriculares.
- **Organización y Regulación:** Está inmiscuido el Departamento de Inspección que debe velar por la disciplina del alumnado dentro y fuera del establecimiento; de igual forma debe preocuparse por fomentar el aseo y los buenos hábitos en los estudiantes.
- **Proyección a la Comunidad:** Es el encargado de fomentar el amor y solidaridad al prójimo, dentro y fuera del establecimiento, mediante visitas a los barrios más necesitados y la ayuda a las alumnas de escasos recursos económicos.

Esta organización en componentes busca que el Colegio trascienda a nivel de toda la comunidad, de tal modo que todos participen activamente en la institución, con la elaboración de proyectos en cada uno de éstos que deben ejecutarse en las fechas planificadas; el problema que surge muchas veces es que algunas planificaciones entre componentes son similares y esto hace que exista choque de actividades, por lo que se está trabajando para que exista mejor organización y cada uno sepa el impacto y área de trabajo que debe tener.

5.1.5. Reglamento Interno y Otras Regulaciones:

En el análisis de cada uno de los puestos del colegio se puede evidenciar la organización del mismo y que el Reglamento Interno ha sido elaborado en base a la

Ley de Educación, lo que quiere decir que el establecimiento nunca ha funcionado al margen de la ley.

Para estar al corriente de la gestión realizada en el colegio, la UTPL, me ha pedido que haga la entrevista a las autoridades del establecimiento (Rector y Vicerrector), a los Jefes de Área de las cuatro especialidades, a 20 docentes, a 20 estudiantes, y a 20 padres de familia por lo que voy a adjuntar únicamente el reglamento que de cada uno de estos grupos:

REGLAMENTO INTERNO

DE LA RECTORA (Art. 95; 96; 172 del R.G.L.E.)

Artículo 2.

Es la primera autoridad responsable de la Institución en todos sus aspectos, ejerce su misión con la colaboración inmediata del personal directivo, administrativo, docente y con la cooperación de los diferentes miembros de la Comunidad Educativa.

FUNCIONES Y ATRIBUCIONES:

Artículo 3.

- a. Representar legalmente a la Institución ante las autoridades civiles, militares, eclesiásticas, organizaciones educativas y la sociedad.
- b. Seleccionar conjuntamente con el H.C.D. al profesorado de acuerdo a los principios y criterios de la Institución, aceptar los contratos de trabajo, renovar o darlos por terminados, según el caso, teniendo como base los requisitos legales que contempla la Ley de Educación y las normas de la institución
- c. Vigilar conjuntamente con vicerrectorado, y Consejo Directivo para que la Junta de Profesores, previo a la finalización del año, se establezcan medidas correctivas para cada estudiante en situación de riesgo de pérdida de año, consignadas en el acta de sesión correspondiente y a disposición de cualquier autoridad que lo solicite.
- d. Amonestar y sancionar de acuerdo a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, la Ley de servicio Civil y Carrera Administrativa y su

- Reglamento Interno, a quienes incumplan con sus obligaciones o menoscaben con su conducta personal el prestigio del establecimiento dentro o fuera de él.
- e. Autorizar conjuntamente con el H.C.D. actividades y programas, previa planificación anual o trimestral que persigan la consecución de objetivos educativos, a profesores y estudiantes cuando los juzgue procedentes.
 - f. Respalda las decisiones de los profesores, siempre que éstas sean en bien del Establecimiento.
 - g. Distribuir el trabajo del personal Administrativo y de Servicio.
 - h. Disponer a Colecturía los descuentos y/o multas del personal conjuntamente con el Inspector general como jefe de recursos humanos.
 - i. Examinar y aprobar la ejecución de los Programas de Estudios junto con la Vicerrectora y los responsables académicos.
 - j. Comunicar al personal docente, administrativo y de servicios, inmediato a la falta los motivos de la sanción económica mediante oficio.
 - k. Encargar la secretaría del Plantel por ausencia del Titular previa designación del H. C. D.
 - l. Supervisar el funcionamiento de todas las dependencias y la custodia de los bienes materiales del plantel.
 - m. Solicitar a la Contraloría la fiscalización de la colecturía u otras dependencias, en las que fuere necesario.

DE LA VICERRECTORA (Art. 97; 98; 99 del R.G.L.E.)

Artículo 4.

Es la segunda autoridad del Plantel quien por ausencia reemplazará a la Rectora, previo encargo verbal y/o escrito. Es responsable del aspecto formativo, académico y de mantener buenas relaciones humanas en el establecimiento.

FUNCIONES Y ATRIBUCIONES:

Artículo 5.

- a. Organizar la comisión Técnico Pedagógica al inicio del año.
- b. Convocar y presidir la organización de las comisiones permanentes nombradas por el H.C.D.

- c. Orientar y asesorar a los padres de familia y profesorado en busca de una mejor comprensión, vivencia y formación de los estudiantes.
- d. Controlar la disciplina con el Inspector (a), y los profesores guías de curso.
- e. Evaluar el cumplimiento de las actividades y comisiones inherentes al ciclo Básico y Bachillerato.
- f. Cuidar el orden y la buena marcha de la biblioteca, museos, laboratorios, gabinetes, audiovisuales, departamento médico dental, clubes estudiantiles, departamentos de música y cultura física.

DE LA JUNTA DE DIRECTORES DE ÁREA (Art. 112, 113 del R.G.L.E.)

Artículo 12.

Estará integrada además, por el Coordinador del Componente Pedagógico o Académico. Se reunirán por convocatoria de la Hna. Vicerrectora al inicio del año y después de los exámenes trimestrales y extraordinariamente cuando sea necesario.

FUNCIONES Y ATRIBUCIONES:

Artículo 13.

- a. Asesorar en el campo académico.
- b. Es responsabilidad de la Junta de Directores de Área, la planificación previa de las medidas educativas que permitan la corrección oportuna, de aquellos procesos de enseñanza aprendizaje que manifiesten problemas de pérdida de año por parte de los estudiantes. (Acuerdo Ministerial 275)
- c. Determinar parámetros para la organización, dirección, ejecución, evaluación y control de las actividades docentes.
- d. Establecer mecanismos de comunicación entre las diferentes áreas con la finalidad de llegar a una coordinación de los programas de estudio.
- e. Propiciar la interrelación académico – cultural entre los miembros de la comunidad educativa.
- f. Estudiar y analizar los cuadros de rendimiento con sus porcentajes para sugerir mecanismos tendientes a lograr una mejor enseñanza – aprendizaje. Los mismos que serán entregados a los ocho días después de las juntas.

A.- COMISIÓN TÉCNICO – PEDAGÓGICO

Artículo 3.

Es el organismo asesor en la parte académica en todos sus ciclos, tanto de profesores como estudiantes. Estará integrada por la Hna. Vicerrectora quien lo preside y directores de áreas.

FUNCIONES Y ATRIBUCIONES:

Artículo 4.

- a. Determinar criterios para la organización, dirección, ejecución, evaluación y control de las actividades docentes.
- b. Establecer mecanismos de comunicación entre las diferentes áreas que funcionan en el establecimiento.
- c. Tener reuniones trimestrales.
- d. Estudiar y analizar los informes de las juntas de cursos. Los cuadros de rendimiento con sus porcentajes, para dar sugerencias y mejorar la enseñanza – aprendizaje.
- e. Presentar proyectos de reforma y sistemas que deberán adoptarse en el plantel.
- f. Ayudar a solucionar las dificultades de carácter pedagógico que manifieste el cuerpo docente, o también organismos internos.
- g. Informar a la Hna. Rectora sobre los asuntos de carácter pedagógico que se vayan a introducir en la institución.

DEL PERSONAL DOCENTE

Artículo 21. El personal docente tiene sus normas específicas en la Ley Orgánica de Educación, su Reglamento y la Ley de Carrera Docente y su Reglamento y más disposiciones emanadas del Ministerio de Educación y además, los siguientes:

- a) Los profesores del plantel son los primeros responsables del proceso de enseñanza-aprendizaje y consecuentemente asumirán la responsabilidad global de la tarea educativa del plantel.

- b) Los profesores tienen garantizada la libertad de enseñanza. El ejercicio de esta libertad deberá orientarse a promover una formación integral de los estudiantes, que contribuya a formar su conciencia moral y cívica.
- c) Los docentes tienen derecho a intervenir en la gestión del plantel a través de los órganos respectivos.
- d) El maestro deberá ser tratado en todo momento con dignidad y respeto.
- e) Deberán ser informados de cuantas comunicaciones se reciban y les afecten laboral y profesionalmente

DEBERES Y DERECHOS: (Acuerdo M. 182 Art. 3)

Artículo 22.

Se considerarán deberes los siguientes:

- a) Cumplir y hacer cumplir el presente reglamento.
- b) Trabajar con mística y ética profesional, tratando de que sus aptitudes repercutan en la formación integral de las estudiantes Prestar atención y apoyo a los estudiantes, con su presencia continua en el desarrollo de las actividades escolares.
- c) Dirigir la formación integral de los estudiantes, de acuerdo a la naturaleza y fines de la Institución.
- d) Adoptar las condiciones peculiares de sus estudiantes, el desarrollo de las programaciones didácticas y utilizar la metodología que considere más adecuada para los estudiantes.
- e) Elaborar en equipo con los profesores de su curso, ciclo, área, componente, la programación y demás actividades.
- f) Conocer la falta de asistencia a clase de sus estudiantes y sus causas.
- g) Favorecer el ejercicio de una actitud positiva de los padres y estudiantes hacia el plantel.
- h) Ejercer su función docente con eficiencia y responsabilidad, favoreciendo la creación de un ambiente de estudio y de participación de todos los estudiantes, respetando la Filosofía del Establecimiento.
- i) Participar activamente en la planeación, programación y evaluación de las actividades institucionales.

- j) Entregar con puntualidad y pulcritud los cuadros de calificaciones en secretaría.
- k) Responder por la adecuada utilización y conservación de los equipos y materiales entregados para el desarrollo de su función, creando un ambiente de estudio y participación.
- l) Escuchar con respeto las opiniones de sus estudiantes
- m) Mantener y fomentar la relación cordial y oportuna con los padres y representantes de los estudiantes, informándoles de la condición del proceso educativo de sus hijos, de los objetivos y actividades a conseguir en cada curso y asignatura y escuchar con respeto las opiniones de los estudiantes.
- n) Cuidar y responsabilizarse de la disciplina, tanto en el aula, laboratorios, como en el resto de las dependencias del plantel.
- o) Velar para que los estudiantes gocen del respeto de sus derechos, sus sentimientos, su individualidad y sus pertenencias por parte de los compañeros y de los funcionarios de la institución.
- p) Prestar asistencia a sus estudiantes, en caso de necesidad, con el fin de resolver dificultades o conflictos mediante el dialogo.
- q) Llevar diligentemente el leccionario, (Control de calificaciones, faltas disciplinarias y asistencia)
- r) Dar validez a la justificación emitida por el Departamento de Inspección como un documento legal para recepción de pruebas y trabajos pendientes.
- s) Valorar a cada una de los estudiantes, y lograr el máximo progreso integral, respetando diferencias individuales, que permitan desarrollar su potencial de creatividad y ejerciten su pensamiento lógico, verbal y crítico.
- t) Asumir con responsabilidad las calificaciones pasadas a secretaría frente a los reclamos que pueden hacer los padres de familia o los estudiantes.
- u) Dar a conocer a los estudiantes oportunamente el plan de trabajo, objetivos y forma de evaluar.
- v) Respaldar las decisiones de la Institución, especialmente en lo acordado acerca de las evaluaciones, estímulos y sanciones.
- w) Evaluar en forma objetiva, permanente y continua las competencias de los estudiantes y dárselos a conocer oportunamente
- x) Iniciar y terminar las clases a la hora indicada y exigir de los estudiantes puntual asistencia, responsabilidad y comportamiento correcto.

De los derechos

Artículo 23.

A más de lo contemplado en el R.G.L.E y en la L. C. D y A. son derechos de los profesores.

- a) Ser valorado y respetado como persona.
- b) Gozar del respeto, la consideración y el apoyo de sus colegas, del estudiantado y de los padres.
- c) Enseñar y trabajar en un ambiente armonioso libre de presiones, y productivo.
- d) Esperar una actitud responsable y positiva hacia el estudio de parte de los estudiantes.
 - a. Ser informado oportunamente respecto a las programaciones y actividades.
 - b. Expresar libremente las inquietudes que vayan en beneficio de la institución.

NO ESTA PERMITIDO:

Artículo 24.

- a) Dictar clases particulares a los estudiantes de los cursos que tienen a su cargo durante el año escolar, ni prepararles para exámenes supletorios con remuneraciones económicas.
- b) Exigir trabajos que no justifiquen el objetivo del curso y que tengan un elevado costo económico, y que sean elaborados fuera de la Institución.
- c) Receptar exámenes, pruebas y otros fuera del plantel sin previa autorización de las autoridades.
- d) Realizar actividades de carácter económico, social y cultural, sin previa autorización.
- e) Solicitar o vender a los estudiantes materiales de enseñanza, textos, videos y otros sin previa aprobación de la Hna. Rectora y el H.C.D.
- f) Colaborar en la organización de fiestas y excursiones dentro y fuera del plantel, tomando en cuenta el nombre del mismo para dichas actividades, sin previa autorización escrita de las Autoridades del Establecimiento.
- g) Ingerir licor dentro de las dependencias del Establecimiento y fumar dentro de las aulas de clase.

- h) Ingresar al Establecimiento en estado de embriaguez.
- i) Quienes incumplan cualquiera de estos literales se sancionará según el R.G.L.E y/o Reglamento Interno.
- j) Se prohíbe la utilización de vocabulario soez dentro y fuera del establecimiento.

DE LOS ESTUDIANTES (Art. 140; 141; 142; 143; 144 del R.G.L.E.)

DE LOS DERECHOS DE LOS ESTUDIANTES

Artículo 25.

El estudiante tiene derecho a:

- a. Ser tratado como persona y respetado en su dignidad e identidad por todos los miembros de la Comunidad Educativa.
- b. Conocer debidamente sobre los fines de la educación ecuatoriana y los principios y objetivos de la Educación Bethlemita.
- c. Recibir una educación científica, académica y tecnológica de calidad.
- d. Recibir una formación religiosa y espiritual fundamentada en los principios filosóficos de la institución.
- e. Expresar libre y respetuosamente sus criterios e inquietudes
- f. Recibir una formación integral y participar activamente en el proceso de inter-aprendizaje.
- g. Ser evaluado acorde a los parámetros establecidos por el ME y lo establecido en la institución, según el Proyecto Educativo Institucional.
- h. Recibir una buena guía y orientación de los maestros a través de su calidad profesional, responsabilidad, sentido de pertenencia y capacidad de interrelación grupal.
- i. Disfrutar momentos de descanso, recreación, deporte, tecnología, arte y cultura en un ambiente seguro y agradable, en la institución y en la comunidad.
- j. Tener confidencialidad sobre asuntos personales, familiares, académicos y de otra índole, tratados con algún miembro de la comunidad educativa
- k. Ser informado sobre los planes y programas la metodología y el proceso de evaluación que aplicarán los maestros durante el año lectivo.
- l. Ser evaluado con tareas, trabajos, talleres, lecciones, pruebas, otros, respetando el tiempo de presentación y las recepciones establecidas legalmente.

- m. Participar libremente en grupos juveniles, que no atenten contra las buenas costumbres y principios ético-morales y, en actividades lúdicas y de formación existentes en la institución.
- n. Participar democráticamente en la elección de representantes al Gobierno de la Asociación Estudiantil
- o. Ser estimulado cuando el comportamiento y desempeño académico lo ameriten.
- p. Que los padres o representantes estén siempre presentes en los logros y en las dificultades del proceso de mi formación integral.
- q. Solicitar certificados, calificaciones, carné, ficha personal de seguimiento y demás documentos que expida la institución y que obligatoriamente debe llevar el responsable de cada departamento.
- r. Recibir atención oportuna en los diferentes departamentos y oficinas que dispone la institución.
- s. Ser capacitado para actuar en casos de desastres o enfermedades endémicas, epidémicas y pandémicas.

DE LOS DEBERES DE LOS ESTUDIANTES

Artículo 26.

- a) Conocer, asumir y poner en práctica el Proyecto Educativo Institucional, Código de Convivencia y Reglamento Interno.
- b) Participar activa, responsable y puntualmente en todos los actos de formación espiritual.
- c) Fomentar la práctica constante de valores.
- d) Mantener el buen nombre del plantel a través de acciones solidarias y de calidad humana.
- e) Permanecer dentro de la institución y del plantel durante la jornada de estudio
- f) Respetar los símbolos patrios y de la institución.
- g) Participar responsable y activamente en las actividades académicas, culturales, deportivas y otras.
- h) Estar dispuesto al diálogo como un mecanismo para fortalecer las relaciones interpersonales y superar conflictos.
- i) Aceptar y respetar la toma de decisiones por parte de autoridades y maestros, en relación a lo académico y disciplinario.

- j) Seguir el proceso regular para la solución de dificultades personales o grupales, tanto académicos, como disciplinarios.
- k) Llevar el carné estudiantil dentro y fuera de la institución como documento de identificación
- l) Evitar acciones que afecten la moral y buenas costumbres como: ingerir bebidas alcohólicas, consumir drogas, robar, hurtar, fumar, traer revistas y material pornográfico y ser cómplice en la realización de los mismos, dentro y fuera de la institución.
- m) Participar en actos de solidaridad ante las calamidades, dificultades o accidentes que puedan presentarse con compañeros o algún miembro de la comunidad educativa
- n) Respetar a las autoridades, profesores, padres de familia, personal administrativo y de servicio, compañeros y a todas las personas dentro y fuera de la institución
- o) Colaborar y participar con directivos de curso, gobierno estudiantil y otros grupos estudiantiles.
- p) Hacer del vocabulario, lenguaje, buenos modales y comportamiento, las mejores demostraciones de la educación que recibe.
- q) Llevar con respeto el uniforme que me identifica como estudiante Bethlemita, durante la jornada de trabajo, en las actividades que se programen y no utilizarlo en lugares inadecuados.
- r) No usar piercings, tintes de cabello exagerados, maquillaje, pintura de uñas,
- s) No usar celular durante la jornada de clases.
- t) Colaborar con los grupos de aseo al interior de las aulas. Conservar el aseo y en buen estado las instalaciones físicas, bienes muebles y responder por los daños materiales que ocasione.
- u) Atender y participar en las clases, con disciplina, orden e interés.
- v) Permanecer dentro del aula en las horas de clase, en presencia o ausencia del profesor.
- w) No ingresar a otras aulas o dependencias sin previa autorización.
- x) Evitar y no realizar ningún tipo de negociación, como venta, compra o permuta dentro de la institución.
- y) Traer todos los materiales e implementos necesarios para cumplir con las tareas académicas y de formación.

- z) Respetar y cuidar los bienes ajenos.
- aa) No traer objetos de valor; ni dinero en cantidades excesivas.
- bb) Entregar en inspección o a su dueño los objetos encontrados.
- cc) Informar a los padres o representantes, cualquier comunicado que envían los profesores o la Institución.
- dd) Representar a la Institución dentro y fuera de la misma en eventos: académicos, deportivos, culturales, religiosos, otros.
- ee) Cumplir respetuosa y puntualmente las indicaciones impartidas por las Autoridades y Profesores.
- ff) Actuar con cortesía y respeto ante las autoridades, hermanas de la comunidad, profesores, empleados, padres de familia, compañeros.

DE LOS PADRES DE FAMILIA

Artículo 53.

Mediante la firma en la matrícula el padre de familia o representante del estudiante se adquiere un compromiso bilateral con el plantel, por tanto se hace indispensable para el éxito de la gestión educativa el apoyo real a la Institución de los estudiantes, razón por la cual los padres de familia están sujetos a derechos y deberes.

DERECHOS

Artículo 54.

Los padres o representantes tienen derecho a:

- a. Acudir a la Institución para ser informados del proceso de formación, rendimiento académico, comportamiento, dificultades y problemas a través del departamento de Inspección, DOBE, del dirigente, profesores y autoridades competentes.
- b. Participar en los comités de curso y ser parte integrante del comité principal para la toma de decisiones en beneficio del Establecimiento.
- c. Conocer el Código de Convivencia.

- d. Aportar con sugerencias que contribuyan al mejoramiento del quehacer educativo.
- e. Ser atendido cordialmente y en la brevedad posible en cualquier dependencia del plantel.
- f. Participar activamente en los eventos organizados por los Componentes: Teleológico, Pedagógico, Organización y Regulación y Proyección a la Comunidad.

DEBERES

Artículo 55.

Los deberes de mis padres o representantes son:

- a) Conocer la filosofía de la institución y el Código de Convivencia.
- b) Cumplir con oportunidad y responsabilidad los pedidos y sugerencias que sean emitidos por las autoridades del plantel.
- c) Cumplir con el pago de matrícula y pensiones además de proveer de insumos necesarios al estudiante.
- d) Controlar permanentemente el cumplimiento de las obligaciones de sus hijos o representados, dentro y fuera de la Institución.
- e) Propiciar un ambiente armónico en el que se resalten los valores y buenas relaciones humanas que contribuyan a la formación integral.
- f) Tratar con respeto a todos los miembros de la Comunidad Educativa y hacer los reclamos necesarios en forma objetiva y oportuna.
- g) Asistir con responsabilidad a las citaciones que hace la Institución con carácter de urgente. Cuando le sea imposible asistir, deberá excusarse por escrito.
- h) Controlar las amistades, diversiones, uso del tiempo libre, programas de televisión inadecuados, lecturas que puedan interferir negativamente en la mente de los estudiantes.
- i) Colaborar con las propuestas pastorales de la Iglesia y de la Comunidad Bethlemita, en la promoción de la justicia y la ayuda a los necesitados.
- j) Estimular el desarrollo de hábitos de higiene, pulcritud, delicadeza en sus hijos.
- k) Firmar y enviar los desprendibles de las circulares.

- l) Justificar las faltas de sus hijos o representados en el tiempo fijado por la Institución.
- m) Estar a PAZ Y SALVO con los compromisos económicos y materiales adquiridos con la Institución
- n) Recibir las calificaciones de sus hijos.

Como manifesté con anterioridad de todo lo que compete al reglamento interno e añadido únicamente lo concerniente a la Rectora, Vicerrectora, Consejo Directivo, Docentes, Padres de Familia y Estudiantes; pues creo que lo correcto es que sepamos de que manera está organizado el establecimiento; y, es importante saber que éste reglamento está basado en lo que dispone la ley de educación, es por esto que todos conocen sus deberes y obligaciones y así se puede llevar una armonía entre compañeros, alumnos y padres de familia. Las autoridades saben que es lo que pueden hacer y que atribuciones y limitaciones tienen, por lo que es difícil hablar de autoritarismo, lo que hace que las órdenes que se impongan sean acatadas con agrado.

A esto se suma el Código de Convivencia o Ético, que aclara más la situación de cada persona que labora en el Colegio.

5.2. LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA.

5.2.1. Misión y Visión:

Para poder entender y saber, el tipo de gestión y liderazgo que existe en el Colegio Sagrado Corazón de Jesús, primero debemos saber cuál es la Visión y Misión de la Institución, como está organizado el colegio, de qué se encarga cada área y como la autoridad las ha establecido:

VISIÓN INSTITUCIONAL

La Comunidad Bethlemita de Tulcán, asume con responsabilidad sus compromisos y práctica con excelencia los valores humanos y cristianos. Ejecuta proyectos educativos productivos, privilegia la interdependencia familiar y social, practica la cultura de la

MISIÓN INSTITUCIONAL

La comunidad educativa Bethlemita de Tulcán, trabaja por el crecimiento institucional, la formación espiritual y académica centrada en el desarrollo de capacidades y en la práctica de valores; los docentes se constituyen en dinamizadores de procesos y mediadores de la construcción del aprendizaje estudiantil; las estudiantes son líderes con amplio criterio del desarrollo humano, cristiano, científico, cultural; los padres de familia participan de forma comprometida en el mejoramiento de la calidad educativa institucional

Si analizamos detenidamente la Visión y Misión del Colegio, sabemos que su mayor preocupación es la educación en valores que se resalta con la enseñanza de la fe católica y la tratan de plasmar en proyectos que favorezcan al desarrollo de la comunidad, mediante el trabajo de sus autoridades, maestros, padres de familia y estudiantes, elevando el espíritu el amor por la patria chica.

5.2.2. El Organigrama:

El colegio Sagrado Corazón de Jesús está organizado, de tal modo que la Rectora que es la máxima autoridad del establecimiento tenga contacto y

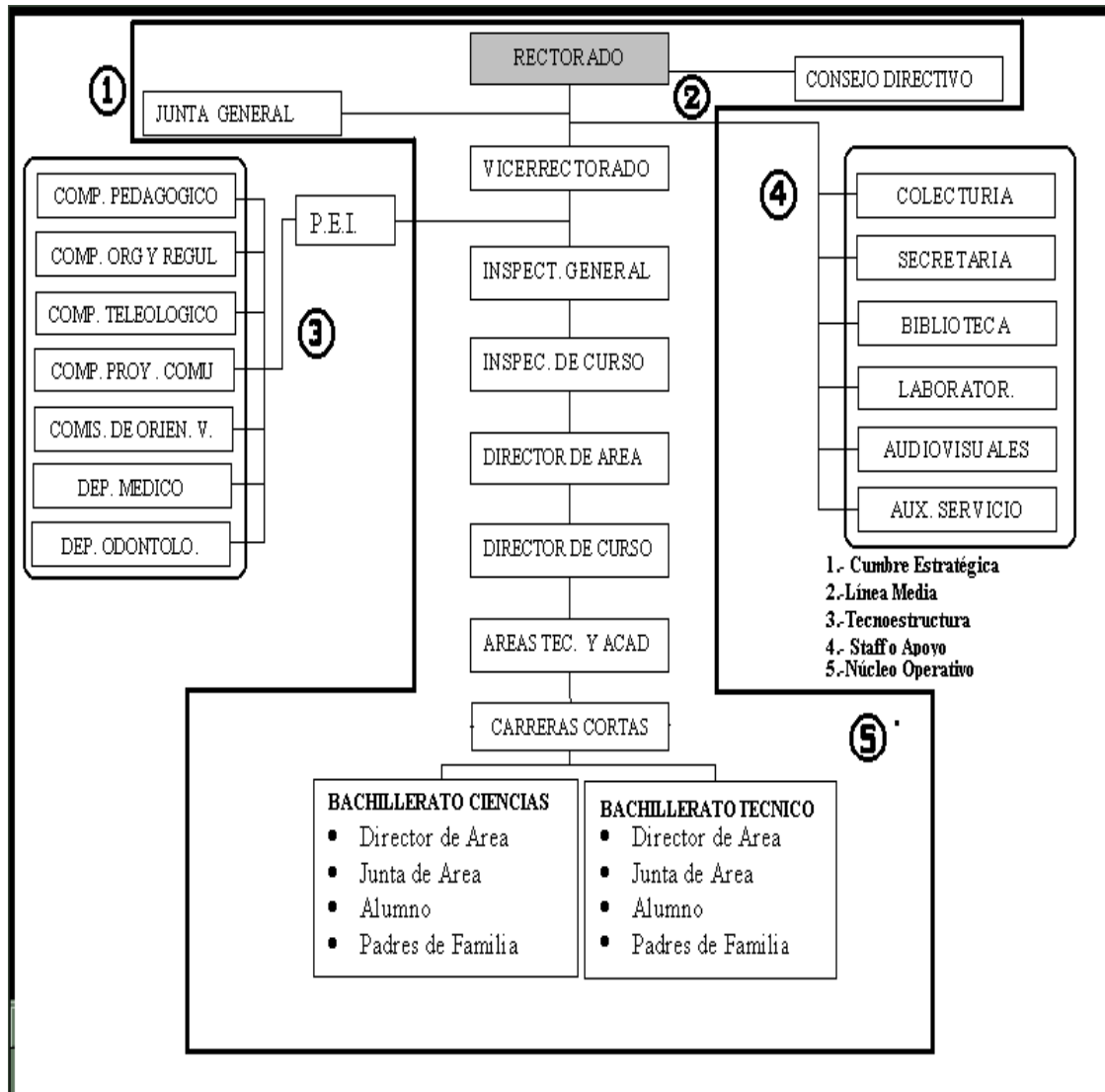
acceso a todos los departamentos y así garantizará su trabajo y liderazgo a nivel departamental.

En primera instancia podemos observar de acuerdo al organigrama que la Rectora trabaja directamente con la Junta General de Profesores, no solo para saber sus inquietudes, sino también para dar a conocer su trabajo y organizar los grupos que servirán para que el establecimiento siga avanzando.

El trabajo con el Consejo Directivo garantizará el nombramiento y selección adecuada del personal que requiere la institución, así como también se tratarán temas en los cuales le ayudarán a tomar decisiones trascendentales para el buen desarrollo de la jornada pedagógica.

La labor conjunta con la Vicerrectora hace que se le facilite la adecuada distribución de trabajo para elaborar el PEI, el cual funciona dividido en componentes, que trabajan conjuntamente para la elaboración del Proyecto Educativo Institucional tomando en cuenta las necesidades del establecimiento y de las alumnas dentro de la sociedad; el departamento administrativo que conjuntamente con los laboratorios ayudan a hacer del colegio una institución modernista y al día en tecnologías; por último tenemos los departamentos disciplinarios y pedagógicos del establecimiento.

A continuación indico el organigrama del Colegio Sagrado Corazón de Jesús:



5.2.3. Funciones por Áreas y Departamentos:

Como se manifestó anteriormente el Colegio Sagrado Corazón de Jesús tiene un Bachillerato Técnico y otro en Ciencias, lo que hace que las áreas de trabajo se complementen de la siguiente manera:

El Bachillerato en Ciencias tiene en su currículo inmersas a las áreas de Sociales, Matemática, Lenguaje y Naturales; las cuales se dan de manera normal en el ciclo básico y en el bachillerato se imparten todos los conocimientos de ésta áreas pretendiendo que las estudiantes tengan bases de todas la materias para la universidad y que puedan escoger la carrera que más les guste sin sentirse presionadas.

En lo concerniente al Bachillerato Técnico, el área de Contabilidad y de Informática son las pioneras en proyectos productivos, con lo que se

trata de que las estudiantes que se gradúan salgan prácticamente sabiendo aplicar lo aprendido en el establecimiento.

5.3. EL CLIMA ESCOLAR Y CONVIVENCIA CON VALORES.

En este apartado voy a proceder a observar como es el funcionamiento y que tan arraigados están los valores en el Colegio Sagrado Corazón de Jesús; es importante saber que tan relacionadas están las diferentes áreas y cuan trascendente son los valores para las mismas; todo esto lo haré con la ayuda de los documentos que se me han facilitado.

Vale la pena indicar los valores que se tratan de cultivar con la educación BETHLEMITA, a continuación los indico:

VALORES DE LA EDUCACIÓN BETHLEMITA

VALORES	ACTITUDES
SINGULARIDAD	Originalidad Creatividad Espontaneidad Respeto
AUTONOMÍA	Responsabilidad Criticidad Libertad Autodominio
APERTURA	Solidaridad Socialización Comunicación Liderazgo
TRASCENDENCIA	Compartir Compromiso Coherencia Fe, Esperanza, Amor

5.3.1. Dimensión Pedagógica Curricular y Valores:

Dentro de esta dimensión el Colegio Sagrado Corazón de Jesús, tiene por finalidad impartir una educación que pedagógicamente esté acorde con los avances sociales y curricularmente busque formar a los estudiantes con un currículo que les servirá para su desarrollo futuro y sobre todo que nunca deje de lado los valores que son propios del pueblo ecuatoriano, para que siempre preserven su identidad, cultura y autenticidad; desarrollando la capacidad física, intelectual, creadora y crítica del estudiante, respetando su identidad personal para que contribuya activamente a la transformación moral, política, social y económica del país. Estableciendo en el estudiante el fervor a la Patria impartiendo conocimientos de la Realidad Nacional, los cuales servirán para fomentar el amor y el civismo; y el óptimo desarrollo y explotación de los recursos del País.

5.3.2. Dimensión Organizativa Operacional y Valores:

El Colegio Sagrado Corazón de Jesús, está organizado de tal manera que la Rectora del establecimiento tenga una relación abierta y amplia con los profesores, estudiantes, y padres de familia; esto lo hace y lo ha podido realizar ya que siempre está abierta al diálogo oportuno con todas las personas que necesiten de su ayuda y de su colaboración.

Se optimiza su trabajo porque siempre ponen en alto los valores de solidaridad, socialización, comunicación y liderazgo que han caracterizado a las autoridades de la institución. Es muy importante recalcar que otra característica importante es que mantiene el orden y la disciplina del colegio; y que planifican de una manera organizada todo el trabajo que va a ser realizado por los maestros, padres de familia y estudiantes, para que de este modo todos los engranajes que hacen parte de la institución funcionen de una manera ordenada y sincronizada.

5.3.3. Dimensión Administrativa y Financiera y Valores:

Administrativamente el colegio está regentado por la Comunidad de Hermanas Bethlemitas, quienes han llevado el mando del Colegio por más de cien años, en los cuales han sido pioneros en poner en marcha la Reforma Curricular de los Colegios Técnicos; pues la comunidad se ha preocupado de que el trabajo del colegio sea oportuno y preciso. Financieramente el

establecimiento tiene un carácter de Colegio Fiscomisional; la mayoría de los profesores tienen nombramiento del Estado, y la mitad de los contratados existentes reciben sueldos del estado, y la otra mitad reciben salario de la comunidad; como habíamos analizado anteriormente el perfil del maestro Bethlemita, ellos deben tener una verdadera vocación que haga que actúen con amor al prójimo y con una real convicción hacia su trabajo, preservando los valores institucionales que han llevado al colegio hacia la búsqueda de la perfección educativa, dando a la Patria hombres y mujeres de bien.

5.3.4. Dimensión Comunitaria y Valores:

Sagrado Corazón de Jesús, un colegio que por su carácter de religioso se ha configurado como un misionero en la comunidad.

La comunidad Bethlemita haciendo votos por una sociedad mejor, trabaja siempre en busca de la caridad hacia los más necesitados, es por esta razón que la Institución, realiza obra comunitaria, tanto en convivencias, como en visitas a barrios necesitados, por intermedio de su componente de Proyección a la Comunidad, el cual se encarga de prestar la ayuda a las familias que carecen de recursos económicos; así como también busca dentro de la institución a las estudiante de escasos recursos económicos y le brinda su ayuda para uniformes y los útiles escolares siguiendo siempre su misión y los valores que las caracterizan de compartir con fe, esperanza, amor y solidaridad lo poco o lo mucho que pueden tener.

5.4. ANÁLISIS FODA

El FODA elaborado sobre la gestión, el liderazgo y los valores del Colegio Sagrado Corazón de Jesús ha sido pensado e inspirado tomando en cuenta todo el análisis realizado con la documentación obtenida, lo que ha hecho posible saber que necesidades de cambio tiene el colegio y que es lo positivo del mismo.

5.4.1. Fortalezas y Debilidades:

El Colegio Sagrado Corazón de Jesús tiene como fortalezas la educación moderna y globalizadora, pues considera que todos los adelantos pedagógicos que se puedan implementar así como también la tecnología del nuevo milenio sirven para el desarrollo personal y profesional de las estudiantes, pero siempre y cuando la tecnología sea enfocada y encaminada para utilizarla en aspectos positivos.

Con la educación Bethlemita se pretende recuperar los valores perdidos y hacer que renazca en las estudiantes todas las cualidades que sirven para el engrandecimiento personal, de esta manera ser los formadores de seres humanos con una personalidad e identidad autónoma.

La comunidad se preocupa siempre de la actualización de los maestros ya que saben que un docente actualizado va a contribuir para el mejoramiento de la educación y así para el buen desarrollo de los estudiantes, mediante la utilización de técnicas adecuadas a la realidad nacional y las necesidades de las personas.

Es importante recalcar que mientras otros establecimientos no cuentan con el material necesario que acredite su funcionamiento, el Colegio Sagrado Corazón de Jesús, tiene al día todos los instrumentos curriculares y planificaciones tanto por áreas como individuales, lo cual garantiza que los maestros se sientan obligados a planificar y lo miren como un deber que tiene que cumplir. Esto ha contribuido que el colegio cuando ha sido evaluado por la Dirección Provincial de Educación esté con una buena calificación. A esto debemos sumarle la adecuada organización de cada área y componente y la oportuna rotación del personal cada año, lo que garantiza que todos trabajan por igual y ayudan a elaborar las diferentes actividades que se realizan cada año.

Otra motivación importante para el trabajo es la excelente infraestructura que hace que los estudiantes se sientan a gusto con el espacio físico del colegio, y sobre todo el aseo en sus aulas y patios lo que demuestra la organización y la cultura de todos los que ocupan el establecimiento

Las debilidades que se encuentran en el colegio son pocas, pero muy importantes, entre éstas tenemos que muy pocos maestros en especial

los que tienen mayor antigüedad se muestran reacios a colaborar y cumplir con sus obligaciones como el de planificar, pero afortunadamente no es una cifra alarmante, ya que la mayoría si cumplen con sus obligaciones.

Por más que se tenga las ganas y la voluntad de trabajar con la comunidad muchas veces el presupuesto no facilita las cosas, por lo que se pide la colaboración del gobierno central, en ésta ciudad de Tulcán se da el caso de la aparición de grupos que hacen daño a los adolescentes y por más que el colegio se preocupe por esto, si no se cuenta con la ayuda en los hogares no se puede conseguir mayor cosa, pero afortunadamente los casos son pocos y la educación en valores favorece el buen vivir de la mayoría de estudiantes.

5.4.2. Oportunidades y Amenazas:

Con la nueva ley de educación que se pretende implementar se desea que dentro de la reforma curricular se tome en cuenta la realidad nacional para que la educación sea más incluyente y enfocada a la realización de las metas de acuerdo a las necesidades de nuestro país.

Es importante recalcar que muchas veces los maestros no se capacitaban por falta de recursos, pero hoy no hay excusas cuando sabemos que el Ministerio de Educación ha implementado la actualización docente y la evaluación a la cual ya ha sido sometido el colegio. Esto ha sido inspiración para que los maestros obtengan sus Maestrías y se sientan incentivados a aprender cada día más.

La Vicerrectora da plazos oportunos para que los maestros entreguen sus planificaciones, lo cual ni los presiona ni los somete, pero si los hace responsabilizarse porque saben que es una obligación. Otra cosa muy importante es que la comunidad busca la autogestión, pidiendo ayuda al gobierno seccional para que les ayude a mantener la infraestructura de la institución.

Es una amenaza vivencial la crisis económica por la que atraviesa el país por lo que el colegio se ha visto obligado a limitar sus necesidades.

5.4.3. Matriz FODA

F	
O	O
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>D Educación moderna y globalizadora.</p> <p>A</p> <ul style="list-style-type: none"> - Educación basada en valores y recuperación de la identidad personal. - Actualización Constante de los maestros de acuerdo a las necesidades personales y de la Reforma Curricular. - Entrega y elaboración oportuna de los instrumentos que ayuden a mejorar el liderazgo, gestión y prestigio institucional. - Adecuada organización del Establecimiento por áreas y componentes de trabajo. - Infraestructura Adecuada para el desarrollo de las actividades educativas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de la Reforma Curricular. - Enseñanza basada en la Realidad Nacional y en la observación de nuestros recursos. - Cursos auspiciados por MEC, Diplomados, Especialidades, Maestrías. - Plazos oportunos para entrega de planificaciones y recepción anticipada de calendarios de actividades. - Trabajos secuenciales y organizados. - Aportes de gobiernos seccionales y ayuda de la comunidad.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - Antivalores extraídos de la desorganización familiar y social que vive el país. - Falta de interés de algunos docentes por capacitarse. - Falta de conocimiento de algunos docente en planificación. - Falta de coordinación entre componentes para la elaboración del PEI. - Falta de recursos económicos para mantenimiento del establecimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Migración de los padres de los estudiantes, por falta de recursos económicos. - Sueldos bajos que no alcanzan para poder seguir con estudios superiores. - Planificaciones mal elaboradas y no fundamentadas. - Inmiscuirse o hacer un trabajo que corresponde a otro componente. - No conseguir el aporte necesario del gobierno por la crisis económica.

5.5. RESULTADOS

El Colegio Sagrado Corazón de Jesús que me facilitó realizar las encuestas es Fiscomisional; está basado en ideología Católica, inspirada en sus patronos, la Hermana Encarnación Rosal y el Hermano Pedro de Betancur, quienes fundaron esta institución con la finalidad de servir a la comunidad y al prójimo.

Para realizar el proceso de investigación, se tomo como muestra a 20 profesores que pertenecen a diferentes áreas y componentes del establecimiento; al comienzo se mostraron un tanto renuentes ya que pensaron que tenían que identificarse, pero cuando se manifestó que era una encuesta anónima colaboraron con mucho gusto; prácticamente lo mismo pasó con los estudiantes y padres de familia.

Decidí entrevistar a 20 estudiantes de décimo año básico, porque considero que ya han estado algún tiempo en el colegio y saben cómo son las autoridades y los maestros, a demás a esa edad ya muestran un poco más de análisis y madurez en sus respuestas.

Los padres de familia se mostraron afables y sugirieron que se incorpore un buzón de sugerencias y quejas, sobre todo pidieron que se amplíe el horario de atención por parte de algunos profesores.

Las autoridades del establecimiento, fueron amables y mostraron mucha cortesía, al responder las encuestas y entrevistas; manifestaron que se sienten bien con esta investigación pues ellas desean conocer los resultados de la misma para saber si hace falta cambiar en algunas cuestiones y así fomentar el avance institucional.

Por otro lado cabe recalcar que a la comunidad Bethlemita le gusta mantener en orden todos los documentos que acreditan el funcionamiento del colegio; los cuales me facilitaron gustosamente.

El Colegio Sagrado Corazón de Jesús, muestra en sus instalaciones orden y pulcritud, lo cual hace notar los valores y el aseo de quienes laboran en la institución.

5.5.1. De los Directivos:

FORMA DE ORGANIZACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN EL CENTRO EDUCATIVO

TABLA Nº 4

FORMA DE ORGANIZACIÓN	f	%
a) El Rector organiza tareas en una reunión general cada trimestre	4	66,7
b) Coordinadores de Área	2	33,3
c) Por grupos de Trabajo.	0	0
d) Trabajan Individualmente.	0	0
e) Otros (indique cuales)	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Sonia Noboa.

Gracias a la encuesta realizada a las autoridades de la institución puede determinar que el 66.7% de las autoridades manifiestan que el Rector es quien organiza las actividades que deben ser realizadas, pero lo hace reuniéndose con la comisión respectiva para que esta sea la encargada de pasar la voz a los profesores de lo que se debe hacer cada trimestre en las áreas.

ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

TABLA Nº 5

ASPECTOS	F	%
a) El número de miembros de la institución	1	16,7
b) Los resultados obtenidos en la institución	5	83,3
c) El valor y tiempo empleados en la institución	0	0
d) Otros (especifique)	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Sonia Noboa.

A decir del 83.3% de las autoridades la institución no se mide por el número de estudiantes que posee, sino por los resultados que obtiene en

las diversas actividades, tanto académicas como deportivas, porque considera que se debe dar lo mejor a la sociedad; y, tienen claro que los jóvenes son el futuro de la Patria.

LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN ESTÁN ESCRITAS EN EL MANUAL DE NORMAS, REGLAS Y PROCEDIMIENTOS

TABLA N° 6

ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA	f	%
a.- SI	6	100
b.- NO	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Sonia Noboa

Como manifesté con anterioridad las autoridades en un 100% se ratifican en que todas las funciones las tienen claras; y es que acatan el Reglamento Interno, y el Código de Convivencia lo más minuciosamente posible para no tener ningún tipo de dificultad en lo posterior; es por esto que el clima laboral dentro del colegio es en general bueno.

EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES ESTÁ LIDERADO POR:

TABLA N° 7

AUTORIDADES	f	%
a) Director	0	0
b) Rector	0	0
c) Consejo Directivo	6	100
TOTAL	6	100

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Sonia Noboa

En este establecimiento se pretende evitar el autoritarismo, por eso es que las decisiones importantes las toman en conjunto, la Rectora, Vicerrectora y el Honorable Consejo Directivo; de este modo se garantiza el respeto a las individualidades y opiniones que todos puedan aportar para el engrandecimiento de la institución.

DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS

TABLA Nº 8

ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA	f	%
a.- SI	4	66,7
b.- NO	2	33,3
TOTAL	6	100

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Sonia Noboa

Cuando se realizó la encuesta a los directivos de la institución, puede determinar que un 66.7% opinan que la Rectora no delega las decisiones importantes, ya que por el liderazgo que debe tener y la confianza que debe reflejar, la Hermana Rectora prefiere decidir por sí sola y responsabilizarse por lo actuado en sus funciones. El 33.3% que opinan diferente puede ser que lo hagan por que en algunas ocasiones se consulta al Consejo Directivo o a la Comisión Pedagógica sobre algunos aspectos, como por ejemplo el de los horarios y comisiones que se asignan a los docentes del plantel.

SU ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE

TABLA Nº 9

Se Promueve	Siempre		A veces		Nunca		Total
	F	%	f	%	F	%	%
a.- Excelencia académica	6	100	0	0	0	0	100
b.- El desarrollo profesional de los docentes.	6	100	0	0	0	0	100
c.- La capacitación continúa de los docentes.	5	83,33	1	16,67	0	0	100
d.- Trabajo en equipo.	3	50	3	50	0	0	100
e.- Vivencia de valores institucionales y personales.	6	100	0	0	0	0	100
f.- Participación de los padres de familia en las actividades programadas.	2	33,33	4	66,67	0	0	100
g.- Delegación de autoridad a los grupos de decisión.	2	33,33	4	66,67	0	0	100

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Sonia Noboa

El momento en que se realizó la presente encuesta no fue muy difícil de saber cuál iba a ser la respuesta de los Directivos, porque se nota un ambiente confortable con respecto a la dirección de la organización, a demás es muy difícil que la Rectora del establecimiento crea que hace un mal trabajo, ya que si toma una decisión se supone que es porque cree que es la correcta; es por esta razón que el 100% de los Directivos manifiesta que todo lo actuado es en pro de la excelencia académica; y para conseguir esto se preocupan por el desarrollo profesional de los maestros, por lo que el 83.33% manifiesta que con frecuencia se organizan cursos de capacitación para el bienestar del estudiantado. Los directivos en un 100% están seguros que todos viven y practican los valores institucionales, lo único que no está muy bien estructurado es el trabajo en equipo, ya que el 50% sienten que aún no se puede lograr la compenetración de todas las autoridades, manifiestan que falta un poco de diálogo y acuerdos. Cabe recalcar que de repente se pide la intervención de los padres de familia y que es poco continuo que se delegue autoridad y toma de decisiones a grupos especiales esto lo han manifestado 4 de 6 autoridades encuestadas que equivalen a un 66.67%.

HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN

TABLA Nº 10

Se Promueve	Siempre		A veces		Nunca		Total
	f	%	f	%	F	%	%
a) Son innatas	3	50	3	50	0	0	100
b) Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo.	1	16,7	5	83,3	0	0	100
c) Se adquieren a partir de la experiencia.	6	100	0	0	0	0	100
d) Se desarrollan con estudio en gerencia.	3	50	3	50	0	0	100
e) Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión	6	100	0	0	0	0	100

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Sonia Noboa

Es muy importante saber cómo piensan las autoridades que se puede llegar a tener habilidades para liderar en una institución; y, el 100% han coincidido que se adquiere el liderazgo por medio de la experiencia y

que también influye mucho la capacitación continua que combina la práctica, teoría y reflexión.

PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR

TABLA Nº 11

Se promueve	Siempre		A veces		Nunca		Total
	f	%	F	%	f	%	%
a) El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar.	6	100	0	0	0	0	100
b) La disminución del número de estudiantes por aula.	3	50	0	0	3	50	100
c) La mejora de los mecanismos de control.	3	50	3	0	0	50	100
d) La existencia de ambientes cordiales de trabajo.	6	100	0	0	0	0	100

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Sonia Noboa

Para mejorar el desempeño escolar el 100% de los Directivos manifiestan que siempre los estudiantes, los docentes y los directivos deben estar en constante evaluación, lo que garantizará su buen desempeño, con el mismo porcentaje tenemos que se afirma que influye mucho el ambiente de trabajo, porque cuando este es hostil, nadie va a trabajar con una verdadera voluntad ni con un entusiasmo, el cual es de mucha importancia para que se dé todo a cambio de un avance institucional.

ORGANISMOS QUE SE ENCUENTRAN EN LA INSTITUCIÓN

TABLA Nº 12

Se Promueve	Siempre		A veces		Nunca		Total
	f	%	f	%	F	%	%
a) De dirección, Consejo Escolar, Consejo Académico, Etc.	5	83,3	0	0	1	16,7	100
b) De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	5	83,3	0	0	1	16,7	100
c) De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.	6	100	0	0	0	0	100
d) Técnica (departamentos, equipo docente, etc.	3	50	3	50	0	0	100
e) Otros (¿cuáles?)	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Sonia Noboa

Las autoridades del establecimiento concuerdan en un 83.3% que en la institución funciona la dirección o rectorado el consejo académico, entre otros organismos que sirven para la organización del establecimiento; el mismo porcentaje manifiesta que existe la secretaría y la comisión económica; mientras que el 100% indican que si se observa la presencia de un jefe de estudios, coordinadores, etc. Con lo que constatamos que el Colegio se encuentra bien organizado por departamentos y que cada uno de ellos sabe cuál es su función y como debe organizarse para desempeñarla.

ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO O EQUIPO DIDÁCTICO O JUNTA DE PROFESORES

TABLA Nº 13

Se Promueve	Siempre		A veces		Nunca		Total
	f	%	f	%	f	%	f
a) Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos.	6	100	0	0	0	0	100
b) Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo.	4	66,7	2	33,3	0	0	100
c) Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.	6	100	0	0	0	0	100
d) Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.	6	100	0	0	0	0	100

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Sonia Noboa

Cabe recalcar que es importante para el establecimiento que la junta de profesores haga un seguimiento de las estudiantes y que estén pendientes de todo lo que les suceda para poder ayudarlas y determinar cuáles pueden ser las causas del bajo rendimiento, así como también determinamos que el 66.7% le interesa que se tomen las medidas necesarias para mejorar el clima de convivencia con el grupo y así colaborar con el pleno desarrollo de las estudiantes; el 100% de los directivos concuerdan que se trata siempre de coordinar medidas para resolver problemas que puedan suscitarse, y a la vez implementar actividades de enseñanza – aprendizaje para fomentar el buen desarrollo educativo de los alumnos. Con lo que concluimos que la

Junta de Profesores y la Comisión Pedagógica están bien organizadas y tiene estrategias de trabajo que las desarrollan cuando el caso lo amerita.

LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES

TABLA Nº 14

Pregunta	Si		No		Total
	f	%	f	%	%
a) Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia	6	100	0	0	100
b) Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.	6	100	0	0	100
c) Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente	6	100	0	0	100
d) Mantener actualizada la metodología	6	100	0	0	100
e) Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.	6	100	0	0	100
f) Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje	6	100	0	0	100
g) Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.	1	16,7	5	83,3	100
h) Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.	6	100	0	0	100
i) Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.	6	100	0	0	100
j) Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.	6	100	0	0	100

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Sonia Noboa

El Departamento Didáctico y Pedagógico que está a cargo de la Vicerrectora, quien organiza y vela por el buen funcionamiento de sus programas, es por esto que el 100% de las autoridades se ratifican en que se organiza y desarrolla las enseñanzas propias de cada materia, propuesta; que se formula propuestas referentes a la elaboración de proyectos, planes y programaciones de la institución; y de la programación didáctica de la materia correspondiente a cada área, velar por la actualización de la metodología, en donde está inmersa la investigación educativa, en donde se mira la colaboración del Departamento de Orientación; y sobre todo se denota un buen

funcionamiento del departamento didáctico en cuanto a propuestas, programaciones y actualización de metodologías.

Lo que le hace falta a la institución de acuerdo a la mayoría de los directivos que equivale al 83.3% es realizar una memoria periódica con respecto a las actividades planificadas para saber si han sido las adecuadas y si se la ha aplicado de una buena manera.

LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES

TABLA Nº 15

Acciones	SI		NO		Total
	f	%	f	%	%
La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico	4	66,7	2	33,3	100

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Sonia Noboa

El 66.7% de los Directivos de la Institución opinan que la Gestión Pedagógica que se realiza en el Centro Educativo es adecuada al medio geográfico y a la diversidad existente; esto quiere decir que se ajusta a la realidad nacional de la Patria, y a las necesidades que tienen los estudiantes para su futura vida laboral.

MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

TABLA Nº 16

Pregunta	SI		NO		Total
	f	%	f	%	%
a) Una reingeniería de procesos	2	33,3	4	66,7	100
b) Un Plan Estratégico	0	0	6	100	100
c) Plan Operativo Anual	6	100	0	0	100
d) Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes	6	100	0	0	100

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Sonia Noboa

Los directivos manifiestan en un 100% que los materiales con los que cuenta la institución para acreditar su buen funcionamiento son el Plan Operativo Anual (POA), y el Proyecto de Capacitación Dirigido a los Directivos y Docentes, el cual se lo aplica por lo general al comenzar o terminar un año lectivo, de este modo se trata de garantizar el buen manejo de técnicas y metodologías de enseñanza – aprendizaje.

5.5.2. De la Encuesta a los Docentes:

RESULTADO DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES

TABLA Nº 17

Nº	PREGUNTAS	SIEMPRE		A VECES		NUNCA		TOTAL	
		f	%	F	%	f	%	f	%
1	El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes	4	20	13	65	3	15	20	100
2	El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización	14	70	6	30	0	0	20	100
3	La gerencia educativa, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.	12	60	8	40	0	0	20	100
4	Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de participación colectiva dónde se integran docentes, estudiantes, familias, asociación civil, padres y representantes, consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.	9	45	9	45	2	10	20	100
5	Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.	5	25	15	75	0	0	20	100
6	Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodología de enseñanza aprendizaje.	9	45	7	35	4	20	20	100
7	En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.	14	70	5	25	1	5	20	100
8	Resistencia en los compañeros o rector cuando intento desarrollar nuevos métodos.	4	20	15	75	1	5	20	100
9	Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.	1	5	12	60	7	35	20	100
10	Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	4	20	10	50	6	30	20	100
11	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	5	25	9	45	6	30	20	100
12	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el rector del centro educativo.	11	55	8	40	1	5	20	100
13	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.	7	35	10	50	3	15	20	100
14	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa financiera.	3	15	14	70	3	15	20	100
15	Actividades de integración en los ámbitos deportivos y socioculturales con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	6	30	8	40	6	30	20	100
16	Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	5	25	13	65	2	10	20	100

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Sonia Noboa

Cuando apliqué la entrevista a los docentes los resultados que obtuve demuestran lo que piensan del liderazgo y la gestión que realizan las autoridades; los hallazgos encontrados fueron los siguientes:

El 65% de los maestros creen que el docente líder sólo a veces cuestiona las órdenes existentes, por lo que consideran que éste tipo de líderes deben acatar lo establecido y que por lo general no se quejan de lo actuado.

Es importante que sepamos que el 70% de los docentes piensan que la tecnología y el liderazgo están ligados, ya que se supone que cuando se requiere de innovación se debe estar al día en la TIC, puesto que con el manejo de las mismas se puede renovar los conocimientos y brindar una educación de punta.

La convivencia de todos los actores de la educación armónica es importante para brindar a los estudiantes un ambiente académico de calidad; y, el 60% de los docentes piensan que esto se consigue con una buena gerencia educativa.

Cuando la educación es parte de la vida cotidiana se debe fomentar en los estudiantes la investigación, ya que esto está en su apogeo en toda entidad educativa; en el colegio se denota una gran inactividad investigativa, ya que únicamente el 45% de los docentes trabajan de esta manera con los estudiantes, por lo que miramos que la gran mayoría no les interesa renovar sus metodologías y están quedados en técnicas anticuadas de enseñanza – aprendizaje.

Cuando se habla de educación se debe tener en cuenta que es un trabajo conjunto entre docentes, padres de familia y estudiantes; lastimosamente existen todavía casos en los cuales los padres no dejan trabajar a gusto, ya que todavía se encuentran quedados en la historia y prefieren que no se innove la educación, esto manifiesta el 75% de los docentes al indicar que los padres son escépticos y a veces no les gusta intentar utilizar nuevos métodos de enseñanza.

Por lo general cuando se refiere a trabajar en equipo para modificar algunas técnicas, el 45% de los docentes manifiestan que existe trabajo en grupo y que todos colaboran; pero esto no es regla general, ya que así mismo es importante recalcar que un gran número no quieren cambiar su forma de proceder y actuar en clase y es grave porque como docentes debemos estar actualizándonos constantemente.

Como había manifestado anteriormente, la educación en valores que el Colegio Sagrado Corazón de Jesús da a sus alumnos es lo más importante y esto lo han manifestado el 70% de los docentes, que saben que estos son los ejes transversales de la educación y que no importa perder alguna hora de clase inculcando o tratando de recuperar algunos valores perdidos.

El 75% de los docentes dicen que a veces cuando quieren desarrollar nuevos métodos no lo pueden conseguir con mucha soltura, ya que existe un poco de resistencia en las autoridades y en los compañeros. Cuando se habla de las autoridades manifiestan que ellas quieren que los profesores se apeguen al modelo cristiano de enseñanza y que por eso son estrictas en ese punto.

Un grave error que puede detectarse es que de repente los docentes no se sienten verdaderamente integrados en la institución, esto lo manifestaron el 60%, puede ser que no les gusta que les impongan la religión ya que unos pocos no profesan las mismas creencias e la comunidad.

Existe un número significativo de maestros que dice tener desacuerdos con las autoridades, y esto se debe a que muchas veces no nos gusta acatar las órdenes y puede ser que incluso no sea agradable seguir el reglamento al pie de la letra; sobre todo en el caso de las multas.

Cuando la gestión y el liderazgo de las autoridades se manifiestan en eventos en donde el colegio sale a relucir se admira el trabajo de los directivos y el 45% manifiestan que a veces si admiran lo que hacen las autoridades por el establecimiento.

El 55% de los docentes se sienten comprendidos por las autoridades, con esto están amparados y motivados a actuar en pro de la educación Bethlemita.

Dentro de lo que es el área académica y financiera, los docentes indican con un 50 y 70% respectivamente que la mayoría de veces están de acuerdo con lo que hacen las autoridades, pero que obviamente como todo ser humano no están exentos de cometer errores pero estos no han sido significativos.

Para el buen funcionamiento del colegio se trata de a veces integrar a los padres de familia y estudiantes en distintas actividades académicas como los deportes y convivencias que favorecen el buen vivir de los alumnos, esto lo manifiestan el 40% de los docentes.

Por lo general para tomar las decisiones que corresponde al desarrollo de actividades, predominan los valores institucionales, esto lo dicen el 65% de los docentes.

5.5.3. De la Encuesta a los Estudiantes:

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES

TABLA Nº 18

Nº	PREGUNTAS	CA		A		D		CD		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	El rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes	4	20	12	60	0	0	4	20	20	100
2	Las autoridades hablan más que escuchar los problemas de los estudiantes	7	35	5	25	7	35	1	5	20	100
3	El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es lo que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	5	25	13	65	0	0	2	10	20	100
4	Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases	5	25	13	65	2	10		0	20	100
5	En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	7	35	7	35	5	25	1	5	20	100
6	Los docentes inician la clase con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando la realidad del entorno familiar o comunitario.	8	40	4	20	8	40	0	0	20	100
7	El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen	15	75	3	15	1	5	1	5	20	100

8	Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	10	50	7	35	2	10	1	5	20	100
9	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	3	15	5	25	5	25	7	35	20	100
10	En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	11	55	5	25	4	20		0	20	100
11	Es el profesor es quien decide que se hace en esta clase.	9	45	6	30	3	15	2	10	20	100
12	En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	14	70	4	20	1	5	1	5	20	100
13	Se realizan trabajos en grupo (en equipo), con instrucciones claras y participación del docente.	12	60	8	40	0	0	0	0	20	100
14	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	10	50	7	35	2	10	1	5	20	100
15	La ética y los valores se enseñan con ejemplo.	15	75	5	25	0	0	0	0	20	100

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Sonia Noboa

Ha sido muy interesante realizar la encuesta a los estudiantes, ya que él 60% de los alumnos están de acuerdo en que los directivos de la institución tienen en cuenta las opiniones de los estudiantes y esto hace que los alumnos se sientan escuchados y miren la importancia que tienen para la institución.

En cuanto lo expuesto si es que las autoridades no prestan mucha atención a lo que piensan los estudiantes, puedo manifestar que el 35% están en desacuerdo con esto, pero lastimosamente otro 35% creen que es verdadera esta aseveración y se sienten incomprendidos e ignorados.

Es satisfactorio saber que el 65% de los estudiantes sienten que existe liderazgo por parte de sus maestros en las actividades diarias referidas a la conducción de las tareas.

Cabe recalcar la importancia de respetar las individualidades de los estudiantes, ya que debemos partir de la premisa de que todos somos un mundo diferente; el 35% de los alumnos creen que los docentes hacen los hacen trabajar esperando obtener los mismos resultados de todos, sin respetar los espacios y las diferentes capacidades de cada estudiante.

Cada vez que se empieza un clase, es necesario motivar a los estudiantes para que actúen y se sientan parte del trabajo escolar, lastimosamente el 40% de los estudiantes que a mi criterio es una cifra

muy alta no sienten motivación ante las clases de los maestros; puede ser que cada vez se va haciendo más automatizada la educación y los docentes muestran frialdad ante la actividad docente.

Los estudiantes me han dado a entender con esta encuesta que los docentes siempre están en constante innovación y que los trabajos se tornan interesantes, esta es la opinión del 75% de los alumnos; a demás el 55% han dicho que se les da oportunidad de expresar sus ideas en las clases, lo cual incentiva y hace fortalecer la personalidad y el clima de respeto entre alumno y profesor.

El 45% de los alumnos piensan que los docentes son quienes organizan las clases y las actividades que se realizan en el aula; y, el 60% señalan que dentro de las actividades que el profesor planifica está el trabajo en grupo, para lo cual dan indicaciones claras e instrucciones precisas.

He podido mirar que los estudiantes son muy analíticos, ya que tienen muy en cuenta las acciones de los maestros y es por esto que el 75% creen que los valores y la ética se la imparten con el ejemplo ya que miran en el docente un modelo a seguir.

5.5.4. De los Padres de Familia:

RESULTADO DE LA ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

TABLA Nº 19

Orden	Preguntas	SI		NO		Total	
		f	%	F	%	f	%
A	La Rectora del establecimiento trata con cortesía a los estudiantes y padres de familia	13	86,7	2	13,3	15	100
B	Las autoridades del establecimiento están prestas a escuchar las sugerencias de estudiantes y padres de familia.	10	66,7	5	33,3	15	100
C	Las autoridades del establecimiento dan solución a los problemas que puedan tener los padres de familia y los estudiantes.	15	100	0	0	15	100
D	Les dan la debida importancia a los padres de familia, para que participen en el proceso de enseñanza – aprendizaje de sus hijos.	15	100	0	0	15	100

E	Se informa oportunamente a los padres de familia de las actividades que se van a realizar dentro y fuera del establecimiento.	14	93,3	1	6,7	15	100
F	Las evaluaciones educativas son aprobadas por los Jefes de Área y el Vicerrector.	15	100	0	0	15	100
G	Se enseñan valores dentro del Plantel Educativo	15	100	0	0	15	100
H	Las autoridades y los maestros actúan dando ejemplo de los valores que se enseñan en la institución.	12	80	3	20	15	100

Fuente: Encuesta Directa
Elaboración: Lic. Sonia Noboa

Para realizar la encuesta a los 15 representantes de los alumnos con respecto al liderazgo y gestión de las autoridades, y que pensamiento tienen sobre los mismos, formulé ocho preguntas de las cuales los resultados que obtuve son los siguientes:

El 86.7% de los padres de familia sienten que son recibidos con cortesía por parte de la Rectora del establecimiento, esto crea un aire de confianza y de unión entre los mismos, ya que se infunde respeto y solidaridad ante las necesidades de los representantes.

El 66.7% piensan que son escuchados por las autoridades del plantel, ya que manifiestan que tienen plena libertad de sugerir ciertas actuaciones para el desarrollo de sus hijos.

Ha sido gratificante saber que las autoridades están pendientes de resolver cualquier problema que se suscite, un ejemplo que me contaron los padres de familia fue que cuando se fue un maestro contratado con nombramiento a otra institución, la Rectora consiguió un reemplazo a la mayor brevedad posible de tal modo que los estudiantes no se atrasaron; en esto estuvieron de acuerdo el 100% de los padres de familia.

Mediante las convivencias que realizan en la institución para ayudar a las estudiantes y en reuniones de los padres de familia se incorporan a la actividad educativa a los representantes, con lo que el 100% se sienten inmiscuidos en las actividades educativas.

El 93.3% de los padres de familia manifiestan que las autoridades dan información oportuna de las actividades que se van a realizar dentro de la institución; aparte de esto el 100% se han dado cuenta que los cuestionarios para evaluar a los estudiantes son aprobados en reuniones

de área y por el vicerrector. La educación Bethlemita como dije anteriormente se basa en la enseñanza de los valores institucionales que son planteados por las autoridades, esto lo afirman el 100% de los representantes. Lo más importantes es que el 80% de los padres de familia dicen que los maestros son un ejemplo a seguir; las actuaciones de los profesores influyen en comportamiento de los estudiantes a criterio de los representantes.

5.5.5. De la Entrevista a Directivos:

De la entrevista a los directivos en la primera pregunta que realicé que fue: ¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información? pude extraer que la mayoría miran como sinónimos lo que es la comunicación y la información; esto se da porque manifiestan que cuando la gente comunica cualquier cosa está informando sobre sus pensamientos, sentimientos, etc. Cabe recalcar que comunicar significa hacer saber a alguien algo y además conversar y hacer partícipes a otras personas de nuestros pensamientos. Mientras que información es dar a conocer un hecho o una acción, la diferencia radica en que la primera es innata del interior del ser humano, mientras que la segunda es la acción que realiza la persona y sobre la cual se discute.

De la segunda cuestión ¿El centro educativo, cuenta con un manual de reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?, la respuesta que recibí fue que cuentan con un reglamento interno, mediante el cual cada miembro de la institución sabe cuáles son sus deberes, obligaciones y derechos, que sirven para el buen vivir; pero lo que se refiere al liderazgo todos tiene la idea de que por lo general lo debe ejercer a nivel del colegio la primera autoridad que es la Rectora.

En la tercera pregunta de ¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de sus centro y el profesorado?, lo más gratificante es que se manifestó que se trataría de llegar a un acuerdo conversando, dialogando para encontrar un acuerdo que satisfaga a todos los integrantes de la institución para mantener la armonía y el buen desempeño laboral.

¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?, esta es la cuarta pregunta que realicé, a la cual me respondieron que un verdadero líder debe ser ante todo amigo y compañero, no solamente autoridad, en el deben primar los valores de la solidaridad, amistad, comprensión, etc. Pero sobre todo que sepa dirigir la institución de tal modo que luche por el engrandecimiento de la misma y no solo por el prestigio personal.

Cuando pregunté ¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?, las autoridades en su mayoría me contestaron que era un liderazgo dominante, ya que muchas veces se imponen las órdenes que se dan en el establecimiento y que además se consideran líderes a las autoridades por su puesto de mando, no así por su gestión.

Así como había manifestado en párrafos anteriores al hablar de ¿Cuáles eran los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo? La respuesta fue en primer lugar la singularidad, autonomía, apertura, trascendencia; para que los estudiantes desarrollen diversas actitudes como la originalidad, creatividad, espontaneidad, respeto, responsabilidad, criticidad, libertad, autodominio, solidaridad, socialización, comunicación, liderazgo, compromiso, coherencia, fe, esperanza y sobre todo amor a Dios que es el objetivo fundamental de la educación Bethlemita.

La pregunta más difícil de contestar de acuerdo a las autoridades fue ¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y los alumnos? Se hizo un tanto difícil contestar ya que la mayoría manifestaron que por más que se trata de inculcar valores, por lo contaminado de la sociedad se cultivan muchas veces los antivalores que perjudican el buen desarrollo y la armonía del colegio, pero no obstante manifestaron que entre compañeros existen grupos en los que predomina el compañerismo y la solidaridad, pero falta mucho por hacer para que el respeto entre otros se solidifique.

Obviamente cuando se habla valores salen a relucir los antivalores y surge la pregunta ¿En el caso de existir antivalores, cuáles son?, la

mayoría de las autoridades concordaron que existe mucho quemimportismo, de tal modo que ya casi nadie se preocupa por darse un tiempo para habar de lo bueno que debe hacerse, lo importante para la mayoría es terminar el módulo o la unidad a seguir y no se preocupan por preguntar a los estudiantes como se encuentran o cuáles son las cosas que se deben hacer para llevar una vida apegada a las cosas buenas; claro está que por parte de las autoridades se trata de fomentar en los docentes y estudiantes el amor a Dios que es lo más importante y lo que realmente fundamentará una vida llena de valores.

5.5.6. Matriz de Problemáticas:

Problemas Observados	Causas	Efectos
Poco trabajo investigativo que involucre a los estudiantes, padres de familia y docentes	Toma de decisiones arbitrarias y muchas veces con una visión muy cerrada	Estudiantes repetitivos y sin criticidad.
		Alumnos poco investigativos, receptores de la materia.
Poco interés de los padres de familia por la innovación.	Escepticismo por nuevas metodologías.	Temor y resistencia a enfrentar los retos de la modernidad, cuando no se sabe cómo utilizarlos.
	Falta de comunicación entre padres de familia, autoridades y maestros.	Desinformación y distorsión de la realidad.
Poca comunicación entre docentes, autoridades y padres de familia	Resistencia entre compañeros en el momento de implementar nuevas tecnologías y metodologías	Educación poco globalizadora y llamativa ante los alumnos y las necesidades de la vida moderna.
	Desacuerdos con las autoridades	Falta de comunicación que impide mejorar la calidad educativa.
	Poca integración con los compañeros de trabajo	Falta de compañerismo y de acuerdos para integrar la materia de forma igualitaria entre los distintos paralelos.

5.6. DISCUSIÓN

Para iniciar este apartado es importante tener en cuenta que la gestión y liderazgo que se desarrolla en el Colegio Sagrado Corazón de Jesús es buena, ya que la mayoría de los docentes y estudiantes se sienten a gusto con lo que realizan las autoridades. Además es fundamental que tomemos en cuenta que no siempre se puede satisfacer a todos los integrantes de un conglomerado tan amplio como es un Colegio, ya que existen personas que tienen diversidad de pensamiento y actuación; tomando en cuenta esto me parece adecuado indicar que lo que se ha actuado en la institución es ideal. Por la experiencia que tuve al momento de realizar la investigación pude denotar que la mayoría de las personas involucradas en el quehacer educativo, están al corriente de lo que significa el liderazgo y la gestión en el ejercicio profesional docente; y, sobre todo que están de acuerdo con lo que han hecho las autoridades por el engrandecimiento de esta casona del saber.

Sin más preámbulos me limitaré a indicar cuáles han sido los hallazgos encontrados durante mi investigación. En el Colegio Fiscomisional Sagrado Corazón de Jesús de la ciudad de Tulcán, la máxima autoridad es la Rectora, por lo tanto es la encargada de tomar las decisiones más importantes y de indicar como es lo que se va a actuar en la institución (66.7%), esto no lo hace por autoritarismos, sino más bien porque así lo indica su reglamento interno y el organigrama del colegio, por lo tanto la mayor responsabilidad recae sobre la Rectora.

A la comunidad Bethlemita no le interesa la cantidad de estudiantes que pueda llegar a tener, sino la calidad de los mismos (83.3%), es por esto que en relación a otros establecimientos de la ciudad este colegio no es muy numeroso pero si uno de los más prestigiosos, para conseguir esto sus autoridades siempre exigen a los maestros una entrega completa en su trabajo y que presenten sus materiales en los tiempos correspondientes. Concomitadamente dentro del reglamento interno se ha elaborado como debe ser el perfil del maestro Bethlemita, lo más importante es que debe entregar su vida a la ciencia, servicio, y al amor de Dios tomando muy en cuenta el evangelio cristiano, para la formación en valores del alumnado; por lo tanto cabe recalcar que lo que opinan los estudiantes que se aprende con el ejemplo que los maestros damos es

verdadero, es por esto que dentro de lo que se espera de los profesores es una forma de ser ejemplar, deben los docentes ser un modelo a seguir, de ética, moral y profesionalismo.

Todos dentro de la institución deben saber muy bien el reglamento interno(100%), el cual es aprobado por la Dirección de Educación; y que además está fundamentado en la Ley de Educación vigente, lo cual garantizará que todos los miembros del colegio actúen apegados a la ley; es importante recalcar que la rectora después de haber tomada una decisión ésta pasa a Consejo Directivo(83.3%) para ser aprobada y llegar a un consenso, mediante lo cual se trata de ser imparciales en las decisiones que se pretende tomar.

El liderazgo que es entendido como la forma de ganar adeptos, y de llegar a ser escuchado y entendido de una manera unánime la promueven las autoridades, y gracias a este liderazgo se confirma una excelencia académica, con lo que se pretende garantizar que las estudiantes sean competentes en su vida profesional; por otro lado existe una gran preocupación por la capacitación docente(83.3%), porque está sobreentendiendo que un maestro bien capacitado utiliza bien todo lo aprendido en pro de los estudiantes.

Un hallazgo muy importante y que tiene que ver con lo respondido por los estudiantes durante la encuesta es que los valores institucionales y personales son fundamentales para el desarrollo del alumnado, es por esto que se manifiesta que los estudiantes aprenden la mayoría de las veces mediante la convivencia con sus maestros; los alumnos pasan la mitad de su tiempo mirando los comportamientos de los docentes, por lo tanto es imprescindible que se actúe de manera adecuada para ser un ejemplo positivo ante las nuevas personas que se están formando; todo lo que se haga debe estar apegado a los valores de la institución para que se lleve a cavo el ideal de la visión y misión institucional.

Muchas veces se cree que hay que estudiar mucho para saber de la vida, pero la verdad es que las autoridades manifiestan que se aprende en base a la experiencia(100%), ya que de los errores y caídas se tratan de enmendar para no volverlos a cometer; es de este modo que un líder se forja entendiendo como comportarse para poder satisfacer a todos los que le rodean, dejando de lado

muchas veces sus propias ambiciones e intereses; aportando y entregando todo de sí para el bienestar de los que le rodean.

Para tomar alguna decisión hay que combinar la teoría y la reflexión con la práctica, así se puede llegar al liderazgo y a la toma de decisiones, sin mucho peligro de equivocarse, sobre todo tomando en cuenta que se necesita mucho tino para dirigir una institución, no solo en el ámbito educativo, sino también en lo económico, ya que las cuestiones financieras son un terreno muy delicado y comprometedor, en donde está de por medio la honorabilidad de los encargados de este campo.

Es por esto que se ha tratado de seguir los lineamientos del Reglamento Interno, y complementarlos con el Código de Convivencia, para que todos queden satisfechos con lo que son sus obligaciones.

Un ambiente bueno propicia el excelente desempeño de todo el personal, es por esto que las autoridades en primer lugar miran el rendimiento de los alumnos para poder premiar a los mismos de ser el caso, o para tomar distintas resoluciones en caso de que así lo ameriten; y, cuando algo no está funcionando de la mejor forma se dialoga de manera cordial con las personas involucradas para no romper ese cuadro de armonía que existe en el establecimiento.

De acuerdo al organigrama mencionado anteriormente el Colegio cuenta con un departamento administrativo y académico (83.3%), el primero encargo de todo lo relacionado con lo financiero y el segundo con todo lo pedagógico, es así que siguiendo con lo que manda la ley de educación trata de tener al día el colegio para crear una sana competencia y un buen desarrollo de lo que es la institución.

Pero no solo están organizadas las autoridades, pues todo el personal docente está organizado en componentes de trabajo, como el teleológico, el de servicio a la comunidad, etc. Así se garantiza un autonomía en los servicios que el colegio brinda, a demás de que se crea un ambiente colaborativo en donde todos deben poner un granito de arena para el desarrollo institucional.

Dentro de los grupos mencionados anteriormente, se destaca el pedagógico que es el encargado de velar por el desarrollo estudiantil, es así que debe llevar a cabo un seguimiento de los grupos de alumnos y su desenvolvimiento,

solucionando los conflictos que puedan estar sucediendo y a demás velar por la excelente aplicación de las metodologías que se van a poner en práctica o que ya se pusieron en práctica al momento de comenzar el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Todo los organismos creados dentro del colegio tiene una finalidad específica es por eso que tal vez el departamento más importante es el de didáctica (100%) que tiene al día a las distintas áreas de trabajo sobre metodologías y técnicas que pueden ayudar al docente en su desempeño laboral, aquí es bueno hacer una pausa indicando que el colegio está en su auge en la especialidad técnica, con sus proyectos productivos, con lo cual el colegio ha obtenido una buena calificación por parte de ministerio, pues esto comenzó desde hace cuatro años, en los cuales se ha venido trabajando con los maestros de las especialidades de Contabilidad e Informática en las pasantías y creando con las estudiantes microempresas, con la finalidad de que ellas tengan al salir del colegio un negocio o por lo menos sepan cómo empezar uno.

Otra cosa muy importante es que la Rectora manifestó que cuando se dio la orden ministerial de trabajar por competencias el colegio la acató casi de inmediato, mientras que en otras instituciones esto no se lo hacía porque trabajaban aún por destrezas. El departamento didáctico funciona eficazmente, es por esto que se realizó el proyecto para suprimir las cuatro especialidades típicas y que sólo existan dos que son la Técnica y en Ciencias, esto quiere decir que lo que se pretende hacer con la nueva ley de educación ya se lo hizo en el colegio hace unos cuatro años atrás.

En la institución cada año se realiza el POA con la finalidad de organizar el trabajo que se va a ejecutar durante todo el periodo lectivo de manera sistemática y coherente a las fechas especiales. Dentro de esta planificación se incluyen proyectos para capacitar a los directivos y personal docente, para perfeccionar a los maestros del plantel.

Los estudiantes del Colegio Sagrado Corazón de Jesús, son muy analíticos y reflexivos al manifestar que para la mayoría el liderazgo de una persona se manifiesta en su capacidad de dirigir y de tomar en cuenta las opiniones de los demás, es así que ven en sus maestros y autoridades un modelo a seguir.

La mayoría de los docentes están de acuerdo que las autoridades hacen lo que pueden en pro y beneficio de la institución, son muy pocos los que no concuerdan con esto y es que como manifesté anteriormente no todos somos santos de la devoción de todo el mundo.

Quiero recalcar que el análisis de los porcentajes lo realicé al finalizar cada una de las tablas y que prácticamente estoy tomando como referencia lo investigado de la teoría con los datos más sobresalientes de las encuestas realizadas.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

6.1. CONCLUSIONES:

Al término de la presente investigación, como conclusión he detectado que el Colegio Sagrado Corazón de Jesús posee todos los documentos que avalan su funcionamiento; y, acreditan la gestión de las autoridades, ya que son ellas las que imponen a los docentes a realizar las planificaciones con tiempo y esto equivale a que el colegio esté al día.

A demás cabe recalcar que influye mucho el liderazgo que las autoridades tienen, es por esta razón que los maestros acatan las disposiciones e incluso cumplen a cabalidad con su trabajo. En la mayoría de los profesores se ve que tienen apego a las autoridades y es por el carisma de las mismas.

La gestión que llevan a cabo las autoridades es a mi parecer buena, porque como manifesté anteriormente se preocupan por el buen funcionamiento de la entidad educativa y a demás organizan de buena manera los grupos de trabajo para que puedan funcionar y laborar equitativamente y así evitar cualquier conflicto entre compañeros. El trato igualitario que las autoridades dan a todos los maestros es lo que mantiene el ambiente positivo en el establecimiento.

Es importante destacar la importancia que dan las autoridades a la capacitación docente, es por esto que cada vez que se inicia un nuevo año lectivo se dictan cursos, de tal modo que se espera que los maestros apliquen los nuevos conocimientos en el desarrollo de sus clases.

Las autoridades del colegio en ningún momento se comportan autoritariamente, ya que saben que el puesto a ellas encomendado (Rector y Vicerrector) es temporal, porque en las comunidades religiosas se cambia de dirigentes institucionales cada cuatro años, lo que a mi criterio hace que las encargadas de estos puestos cumplan a cabalidad con sus funciones y no se hagan autoritarias.

En lo que respecta a la innovación metodológica de cada profesor, hay un criterio general de que casi nunca se respeta los nuevos procedimientos que se desean llevar a cabo, pues la comunidad impone las técnicas que se deben emplear; pero es importante saber que si se habla con las hermanas se puede conseguir

la apertura necesaria para expresar y darles algunas ideas, de ahí que dependiendo de lo que se hable se puede conseguir un visto bueno.

La principal labor de las hermanas es impartir una educación en valores, por lo que se preocupan de integrar a los padres de familia a la labor educativa, esto lo hacen mediante convivencias en las cuales se tratan de resolver los problemas que puedan tener los estudiantes mediante charlas con los orientadores y sacerdotes que imparten la palabra de Dios.

En el Colegio Sagrado Corazón de Jesús da completa apertura a los padres de familia, para que se sientan complacidos y escuchados; es por esta razón que se ha elaborado el Código de Convivencia, para aportar al buen vivir y convivir de todos los actores de la educación.

6.2.RECOMENDACIONES:

Una recomendación que daría a la comunidad religiosa es que trate de integrar más al personal docente, administrativo, de servicio, padres de familia y estudiantes en las decisiones, a demás que presten mayor atención; no es que se ignore a los representantes y la opinión de los docentes por completo, pero unos cuantos sienten que solo a veces se les escucha.

Y a la Universidad Técnica Particular de Loja, promocióne cursos de capacitación para los docentes, ya que tanto la UTPL como el Colegio Sagrado Corazón de Jesús tienen una visión y misión parecida que es la de educar en valores cristianos; y con el apoyo de esta prestigiosa universidad se puede conseguir el engrandecimiento de los profesionales y por ende de la educación.

7. PROPUESTA DE MEJORA

7.1. Título de la Propuesta:

LIDERAZGO Y VALORES EN EL COLEGIO SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS DE LA CIUDAD DE TULCÁN, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2011 – 2012, ENFOCADOS A AUMENTAR LA COMUNICACIÓN Y ENTRE LOS PADRES DE FAMILIA, DOCENTES, ALUMNADO Y AUTORIDADES.

7.2. Justificación:

Es importante este estudio para poder saber cuáles son los temores existentes entre los padres de familia, docentes, alumnado y autoridades para que exista poca comunicación, lo cual afecta el normal desenvolvimiento de las funciones; haciendo que muchas veces existan desacuerdos; así como también examinar el poco interés de los padres de familia por integrarse a la labor educativa, lo cual hace que exista miedo en enfrentar los retos que la sociedad moderna demanda y a demás se faculta a la pérdida de valores que se deben cultivar desde el hogar.

7.3. Objetivos de la Propuesta:

- Involucrar a los padres de familia en el conocimiento de las nuevas metodologías existentes y la importancia de ponerlas en práctica para el desarrollo de los estudiantes.
- Orientar a todos los protagonistas de la educación a conseguir una formación llena de valores teniendo presente la fe cristiana.
- Abrir nuevas ventanas de comunicación en donde todos sientan la necesidad de expresan sus ideas y sean escuchados con total apertura.
- Crear estrategias que favorezcan la interacción entre padres de familia, docentes, autoridades, alumnado; de tal forma que se identifique de manera clara la participación y la intervención de todos respetando los espacios de cada uno.

7.4. Localización y Cobertura Espacial:

Esta investigación debe realizarse en el Colegio Sagrado Corazón de Jesús de la Ciudad de Tulcán, Provincia del Carchi; ya que la realización de este trabajo se va a ver favorecido por el alto grado de interés que han demostrado las autoridades y la colaboración de las mismas. Es importante destacar que la comunidad piensa que es bueno saber las debilidades para pulirlas y mejorar la calidad y calidez educativa.

7.5. Población Objetivo:

Las personas que nos deben colaborar son las autoridades, estudiantes, padres de familia y docentes.

7.6. Sostenibilidad de la Propuesta:

Los recursos necesarios para llevar a cabo esta investigación son:

- Talento Humano:
 - Autoridades.
 - Docentes.
 - Padres de Familia.
 - Alumnos.
 - Investigador.
- Tecnológicos:
 - Computador.
 - Cámara Fotográfica.
- Materiales:
 - Libreta de apuntes.
 - Formato de Encuesta.

- Lápiz para anotar.
- Físicos:
 - Colegio Sagrado Corazón de Jesús.
 - Aulas para realizar las encuestas.
- Organizacionales:
 - Para involucrar a los padres de familia en el conocimiento de las nuevas metodologías se va a hacer lo siguiente:
 - Convocarlos a los presidentes de cada curso para indicarles que tipo de metodologías se van a utilizar durante el año lectivo.
 - Pedir a los presidentes de curso con sus respectivos profesores dirigentes que multipliquen lo indicado al resto de padres de familia para que estén consientes de cómo se va a trabajar con sus representados.
 - Esto debe realizarse durante los primeros quince días de clases.
 - La orientación a todos los protagonistas de la educación en valores se la va a realizar de la siguiente manera:
 - Hay que realizar convivencias con los padres de familia, docentes y dicentes cada trimestre, en donde se trate sobre temas que están sucediendo en la actualidad, dándoles un enfoque cristiano y orientador; estos problemas serían: los embarazos adolescentes, el aborto, los antivalores adoptados de otros lugares.
 - Abrir nuevas ventanas de comunicación:

- En primer lugar determinar cómo se sienten los padres de familia cuando son atendidos por los profesores y autoridades del establecimiento.
 - Implementar un buzón de quejas y solicitudes en la entrada del establecimiento para los padres de familia y alumnado.
 - Incrementar en el horario de los docentes dos horas a la semana de atención a los padres de familia; y, delegar a los dirigentes para que socialicen con los representantes éste horario.
- Para favorecer la interacción de padres de familia, docentes, autoridades y alumnado con total tranquilidad y respeto se debe realizar lo siguiente:
- Socializar el Código de Convivencia entre todos los actores de la educación.
 - Dar conferencias a las estudiantes sobre los deberes y obligaciones, tanto como ciudadanas, como estudiantes e hijas, de preferencia a cargo del Área de Estudios Sociales.
 - Organizar conferencias a los padres de familia, invitando a representantes de diversos organismos, para que entre otras cosas indiquen las obligaciones que tiene con sus hijos y en cierto modo como deben comportarse ante distintos eventualidades que pueden suceder.
 - Pedir a los dirigentes de cursos que convoquen periódicamente a reuniones con los padres de familia y que inviten a la orientadora del colegio para que les dé una charla de valores y de la responsabilidad que tiene con sus hijos.

7.7. Presupuesto:

La presente investigación tiene un valor aproximado de:

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| ○ Computador | \$750.00 |
| ○ Cámara Fotográfica | \$150.00 |
| ○ Libreta de Apuntes | \$ 1.00 |
| ○ Lápices | \$ 1.00 |
| ○ Copias de Encuestas | \$ 5.00 |
| ○ TOTAL | \$907.00 |

7.8. Cronograma:

	SEPTIEMBRE 2011																			OCTUBRE 2011																
LABORES	L 5	M 6	M 7	J 8	V 9	L 12	M 13	M 14	J 15	V 16	L 19	M 20	M 21	J 22	V 23	L 26	M 27	M 28	J 29	V 30	L 3	M 4	M 5	J 6	V 7	L 10	M 11	M 12	J 13	V 14	L 17	M 18	M 19	J 20	V 21	
PEDIR AUTORIZACIÓN A LAS AUTORIDADES	X																																			
APLICACIÓN DE LA ENCUESTA		X																																		
TABULACIÓN DE DATOS			X	X	X																															
ANÁLISIS DE LAS TABLAS ESTADÍSTICAS						X	X	X	X	X																										
ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN											X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
ENTREGA DEL INFORME TERMINADO																																		X	X	

8. BIBLIOGRAFÍA

1. Aguerrondo, I. (1990). Planteamiento Educativo como Instrumento de Cambio. Buenos Aires: Troquel.
2. Bennis, W. Burt, N. (1985). Líderes: El Arte de Mandar. México: Merlín Libros.
3. Lapassade, G. (1985). Grupos Organizaciones e Instituciones. México: Editorial Gedisa.
4. Ortiz, A. (1995). Centros de Estudios Pedagógicos y Didácticos. Barranquilla, Colombia.
5. Raths, L. et. Al. (1976). El Sentido de los Valores y la Enseñanza. Como Emplear los Valores en el Salón de Clase. México: Uthea.
6. Robbins. S. (1996). Comportamiento Organizacional. México: Prentice, Hall. Hispanoamérica.
7. Sayles, L. (1982). Liderazgo. México: Mc. Graw. Hill.
8. Suances. M. Ma. Max. S. (1976). Principios de una Ética Personalista. Barcelona: Herder.
9. Zaleznik, A. (2004) ¿Directivos y Líderes, son Diferentes?: Harvard Deusto N° 128.

9. LINCLOGRAFÍA

1. <http://www.legionim.cl/> Racasens, R. (1991). El Liderazgo: Características Fundamentales del Conductor de Hombres. Extraído 14-06-2010.
2. <http://www.monografías.com/> Ortiz, A. (1982). El Liderazgo Educativo. Extraído 16-06-2010.
3. <http://www.noticias.com/> (2010). Valores que Definen a un Buen Directivo ¿Cómo ser un Buen Directivo? Extraído 19-06-2010.
4. <http://www.oei.es/> Arana, M. (1995). La Educación en Valores: Una Propuesta para la Formación Profesional. Extraído 22-06-2010.
5. www.usem.org.mx/ Zagar, H. Liderazgo y el Arte de Saber Mandar. Extraído 24-06-2010.

10. ANEXOS

ANEXO N° 1

ENCUESTA A DIRECTIVOS (GESTORES EDUCATIVOS)

Sr.(a) Gestores Educativo

La presente encuesta, ha sido diseñada con fines de investigación. Respetuosamente solicitamos a Ud. contestar el siguiente cuestionario. Sus respuestas serán de gran validez para nuestra investigación.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ENCUESTAS:

ENCUESTA A DIRECTIVOS

Sres. Gestores Educativos:

La presente encuesta, ha sido diseñada con fines de investigación. Respetuosamente solicitamos a Ud. contestar el siguiente cuestionario. Sus respuestas serán de gran validez para nuestra investigación.

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

Marque con una X la opción que se ajuste a la realidad de su establecimiento.

1 TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

- a. Fiscal ()
- b. Fiscomisional ()
- c. Municipal ()
- d. Particular laico ()
- e. Particular religioso ()

1. ¿Cómo están organizados los equipos de trabajo en su institución?

- a. El Director (Rector) organiza tareas en una reunión general cada trimestre ()
- b. Coordinadores de área ()
- c. Por grupos de trabajo ()
- d. Trabajan individualmente ()

e. Otros (indique cuáles)

.....

2. Para medir el tamaño de la organización, usted toma en cuenta:

a. El número de miembros en la institución ()

b. Los resultados obtenidos en la institución ()

c. El valor y tiempo empleados en la institución ()

d. Otros (especifique)

.....

3. Las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimientos

SI (_____) NO (_____)

4. El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones está liderado por el

a) Director ()

b) Rector ()

c) Consejo Directivo ()

5. Para la resolución de conflictos y promover soluciones pertinentes y oportunas en el tiempo usted delega la toma de decisiones a un grupo de colaboradores.

SI (_____) NO (_____)

6. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

Nro	Se Promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	Excelencia académica			
b	El desarrollo profesional de los docentes			
c	La capacitación continua de los docentes			
d	Trabajo en equipo			
e	Vivencia de valores institucionales y personales			
f	Participación de los padres de familia en las actividades programadas			
g	Delegación de autoridad a los grupos de decisión			

7. Las habilidades de liderazgo requeridas para dirigir una institución:

Nro	Se Promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	Son innatas.			
b	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo			
c	Se adquieren a partir de la experiencia.			
d	Se desarrollan con estudios en gerencia			
e	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión			

8. Para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar, usted como directivo promueve:

Nro	Se Promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar			
b	La disminución del número de estudiantes por aula			
c	La mejora de los mecanismos de control			
d	La existencia de ambientes cordiales de trabajo			

9. De los diferentes órganos escritos a continuación, ¿cuáles se encuentran en su institución?

Nro	Se encuentran en la institución	Siempre	A veces	Nunca
a	De dirección (director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc.)			
b	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)			
c	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)			
d	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)			
e	Otros (¿cuáles?)			

10. El equipo educativo o equipo didáctico o junta de profesores de su institución es el encargado de:

Nro	Se encargan de:	Siempre	A veces	Nunca
a	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos			
b	. Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo			
c	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos			
d	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos			

La pregunta 11, 12 Y 13 debe ser respondida con términos sí o no.

11. Los departamentos didácticos de su institución, son los encargados de:

- Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia
(_____)
- Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución
(_____)
- Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente
(_____)
- Mantener actualizada la metodología
(_____)
- Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros
(_____)
- Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje

- (____)
- g. Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos
(____)
- h. Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo
(____)
- i. Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas
(____)
- j. Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología
(____)

12. La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.

Si () No ()

13. En la institución educativa que usted dirige se ha realizado:

- a) Un reingeniería de procesos
(____)
- b) Plan estratégico
(____)
- c) Plan operativo Anual
(____)
- d) Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes.

¡Importante!

Aplicar el cuestionario a los directivos, miembros del consejo directivo, jefes departamentales, entre otros.

ANEXO N° 2

ENCUESTA A DOCENTES:

La encuesta se aplicará a todos los docentes del colegio, es decir al universo.

Sr. Profesor:

El Inventario de Situaciones de Enseñanza (I.S.E.) contiene 55 declaraciones que se refieren a aspectos de la actividad del profesor.

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada una de los parámetros establecidos. A continuación responda, SEGÚN SU PROPIA EXPERIENCIA PERSONAL, en qué medida cada situación HA REPRESENTADO UN PROBLEMA DURANTE SU EXPERIENCIA DOCENTE.

Cada declaración tiene cinco posibles respuestas:

1. Siempre
2. A veces.
3. Nunca.

Escriba su opinión marcando una X en la respuesta que haya seleccionado.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

a. Fiscal ()

b. Fiscomisional ()

c. Municipal ()

d. Particular laico ()

e. Particular religioso ()

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	Ningún problema	Algún problema	Considerable problema	Gran Problema	No es representativo
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.					
2. El liderazgo en la unidad educativa está Intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.					
3. La gerencia educativase, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.					
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes-estudiantes- familias- asociación civil- padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.					
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza					
6. Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.					
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje trasversal de la formación integral del estudiante.					
8. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.					
9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros					
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.					
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.					
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.					

13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica					
14. Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera					
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.					
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.					

ANEXO N° 3

ENCUESTA A ESTUDIANTES

Perfil del encuestado: Se sugiere la aplicación del cuestionario a los estudiantes matriculados en el décimo año de Educación Básica y a los estudiantes matriculados en el tercer año de bachillerato

<p>Estudiante:</p> <p>Este cuestionario intenta recabar sus opiniones acerca de la ADMINISTRACIÓN, GESTIÓN Y LIDERAZGO DE LAS AUTORIDADES DEL CENTRO EDUCATIVO en que <i>actualmente</i> se encuentra. El cuestionario evalúa sus percepciones sobre el AMBIENTE REAL/ CLIMA ESCOLAR que existe en el establecimiento.</p> <p>Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada una de estas situaciones. Cada declaración tiene tres posibles respuestas:</p> <p>CA Sí está COMPLETAMENTE DE ACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.</p> <p>A Si está DE ACUERDO en que la frase describe el ambiente real el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.</p> <p>D Si está EN DESACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.</p> <p>CD Si está COMPLETAMENTE EN DESACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.</p> <p style="text-align: center;">GRACIAS POR SU COLABORACIÓN</p>
--

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

MATERIA DE ESTUDIO

a. Fiscal ()

b. Fiscomisional ()

c. Municipal ()

d. Particular laico ()

e. Particular religioso ()

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	CA	A	D	CD
1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.				
2. Las autoridades hablan más que escucha a los problemas de los estudiantes.				
3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.				
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.				
5. En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.				
6. Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.				
7. El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.				
8. Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.				
9. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.				
10. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.				
11. Es el profesor es quien decide qué se hace en esta clase				
12. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.				
13. Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.				
14. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.				
15. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo				

ANEXO N° 4

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA.

ENTREVISTAS A DIRECTIVOS: Rector/ Vicerrector/Director/Supervisor

La información que le sea suministrada a través de este medio, le servirá como aporte para fundamentar su informe de tesis y para potenciar su propuesta de innovación para la Gestión de la Organización sustentada en valores y liderazgo. Las preguntas pueden cambiarse en su contenido o en el orden de aplicación.

1. ¿Está considerado un espacio establecido para el diálogo entre directivos, profesores y estudiantes?
2. ¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?
3. ¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?
4. ¿Cómo está organizado el profesorado de su centro educativo?
5. ¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?
6. ¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?,
7. ¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?
8. ¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?
9. ¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?
10. En el caso de existir Antivalores, ¿cuáles son?

ANEXO N° 5

ENCUETA A LOS PADRES DE FAMILIA.

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO.

Nombre del Colegio:

Provincia:

Cantón:

Sector: Urbano () Rural ()

Marque con una X la respuesta que Ud. Crea que sea la adecuada:

1.- El Rector/a del establecimiento trata con cortesía a los estudiantes y padres de familia.

SI _____ NO _____

2.- Las autoridades del establecimiento están prestas a escuchar las sugerencias y quejas de los estudiantes y padres de familia.

SI _____ NO _____

3.- Las autoridades del establecimiento dan solución a los problemas que puedan tener los padres de familia y los estudiantes.

SI _____ NO _____

4.- Le dan la debida importancia a los padres de familia, para que participen en el proceso de enseñanza – aprendizaje de sus hijos.

SI _____ NO _____

5.- Se informa oportunamente a los padres de familia de las actividades que se van a realizar dentro y fuera del establecimiento.

SI _____ NO _____

6.- Las evaluaciones educativas son aprobadas por los Jefes de Área y el Vicerrector.

SI _____ NO _____

7.- Se enseñan valores dentro del Plantel Educativo

SI _____ NO _____

En caso de que su respuesta sea positiva, conteste la pregunta N° 8

8.- Las autoridades y los maestros actúan dando ejemplo de los valores que se enseñan en la institución.

SI _____ NO _____

9.- En las funciones que desempeñan las autoridades se avizora una buena gestión por parte de ellas.

SI _____ NO _____

10.- Se denota un verdadero liderazgo por parte de las autoridades en la conducción del Colegio.

SI _____ NO _____

11.- La disciplina y organización por parte de los estudiantes es conocida y nombrada en la comunidad.

SI _____ NO _____

12.- Los estudiantes demuestran amor y respeto por su institución.

SI _____ NO _____

13.- Los conocimientos adquiridos por parte de su hijo, a su criterio son importantes y le favorecerán en el desempeño laboral del futuro.

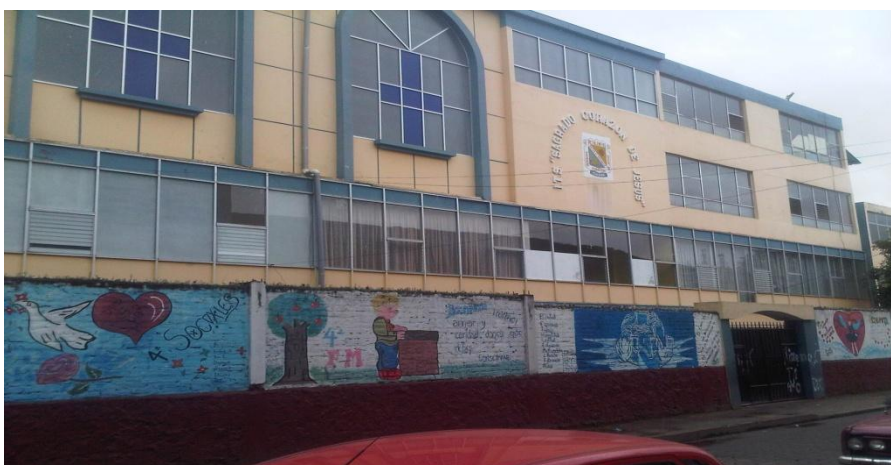
SI _____ NO _____

ANEXO N° 6

ANEXO N° 7

IMÁGENES DE LA INVESTIGACIÓN

COLEGIO SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS TULCÁN



ENCUESTA A LOS DIRECTIVOS



Hermana Inés Fustillos, Rectora del Establecimiento.



Hermana Inés Otáñez, Vicerrectora del Establecimiento.

ENCUESTA A DOCENTES



ENCUESTA A ESTUDIANTES

